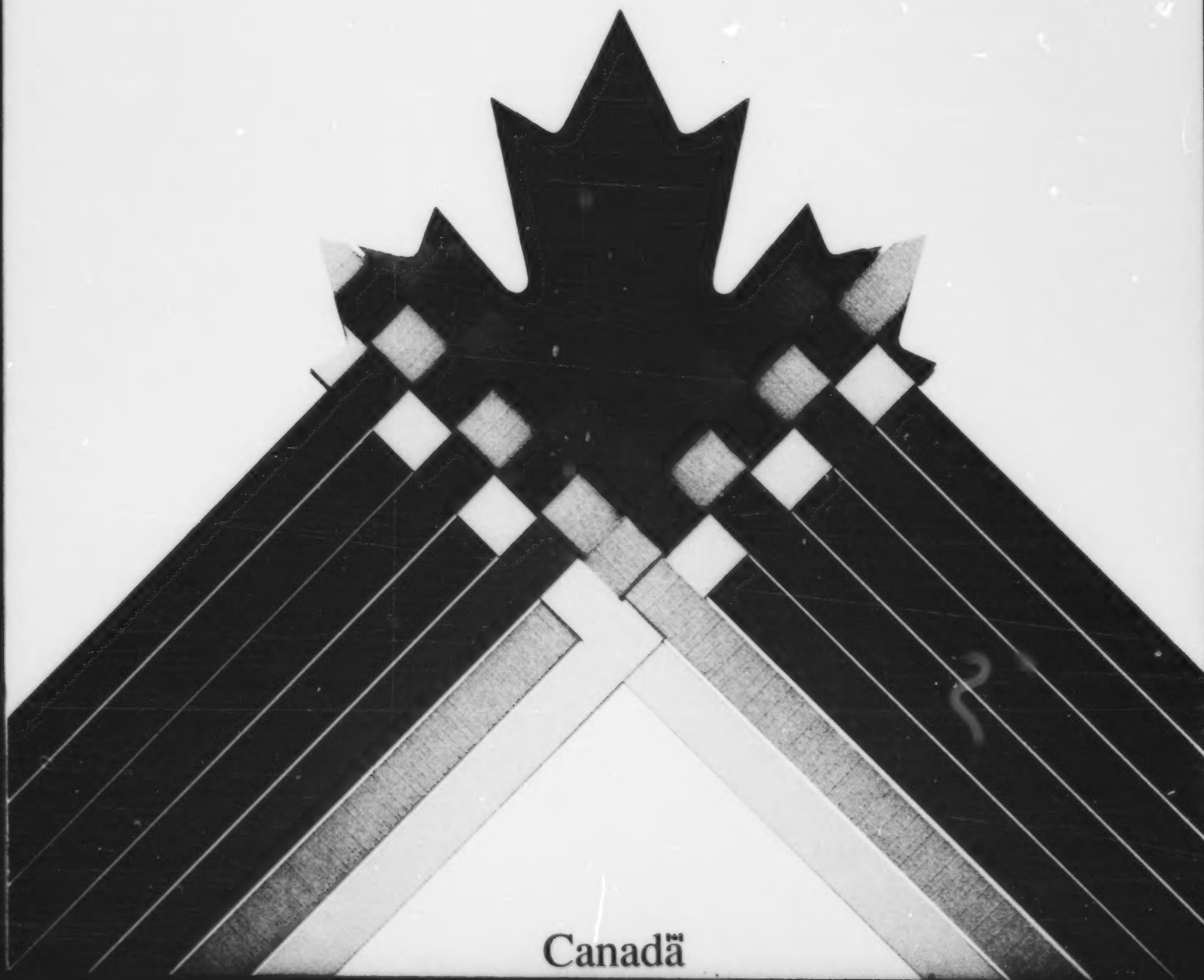
Multiculturalism and Citizenship Canada
Multiculturalisme et Citoyenneté Canada

OPERATION OF

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

ANNUAL REPORT 1989/90



Canada

92-01314/

OPERATION OF

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

ANNUAL REPORT 1989/90

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat. No. Ci95-1/1990

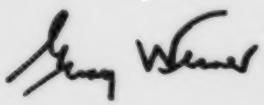
ISBN 0-662-58087-7

His Excellency the Right Honourable Ramon Hnatyshyn
Governor General of Canada
Ottawa

Your Excellency:

Pursuant to Section 9 of the *Canadian Multiculturalism Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the second annual report on the operation of the Act. This report covers the 1989/90 fiscal year.

Respectfully,



Gerry Weiner

Minister of State
(Multiculturalism and Citizenship)

TABLE OF CONTENTS

FOREWORD FROM THE MINISTER VII

INTRODUCTION XI

PART I: MULTICULTURALISM AND CITIZENSHIP CANADA ... 1

A. MULTICULTURALISM 2

1. Race Relations and Cross-Cultural Understanding . 2
2. Heritage Cultures and Languages 13
3. Community Support and Participation 21
4. Corporate Activities 28

B. CITIZENSHIP 32

1. Citizenship Registration and Promotion 32
2. National Literacy Program 35
3. Voluntary Action Program 36
4. Human Rights 37

PART II: THE CROSS-GOVERNMENT IMPLEMENTATION 41

A. JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS 42

B. ECONOMIC AFFAIRS 48

C. CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY . 65

D. HEALTH AND SOCIAL POLICY 74

E. INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY 80

F. GOVERNMENT OPERATIONS 83

APPENDICES

I. Multiculturalism in Federal Institutions I-1

II. Federal Institutions, by Category II-1

FOREWORD FROM THE MINISTER

There is a debate in Canada today on the future of multiculturalism. There are some who see multiculturalism as a dangerous and divisive influence which is subverting any possibility of national unity, and creating cultural and social fragmentation which is destroying the traditional values upon which Canadian society is founded. There are others who see multiculturalism as a harmless but unnecessary and expensive sideshow designed to keep ethnocultural communities happy at and between election times. There are others still who believe in multiculturalism but question its directions. They believe it should remain a policy firmly controlled by members of the ethnocultural communities themselves and be an instrument to advance the opportunities and objectives of those communities.

The multiculturalism which appears in the pages that follow this foreword is none of the above.

It is true this multiculturalism supports and sustains the preservation of distinct cultural heritages. But it does so not to promote or to keep Canadians apart from one another; it does so because a rich and broad cultural heritage is something in which all Canadians share, individually and collectively, which reinforces the distinctiveness of our identity and which leads to social and economic opportunities Canada can little afford to ignore.

This multiculturalism is also about the removal of barriers of discrimination and ignorance which continue to stand between Canadians. It is such barriers which create distrust and division in our society as they inhibit the development of acceptance and respect due each of us as citizens of this land. It is in this context that today's multiculturalism is also about ensuring the great institutions of our national life — our policing and justice systems, our education systems, our health and social services, our media and cultural institutions and, not least, government itself — build upon the talents and abilities of all our citizens. And because citizens who join and participate in this life of our country identify with its ideals and values, multiculturalism is, in a profound and very real sense, about the unity of our country itself.

No one would question the multicultural reality of Canada today. It is all around us. Our population is drawn from virtually every origin, colour, religious and cultural tradition. No commentator seriously questions, either, that this reality will become even more diverse in the future as Canada continues to accept the large numbers of immigrants necessary to fulfill demographic and economic objectives as well as to meet the obligations of family reunification and refugee settlement.

But what do we "do" with this reality? How do we manage this diversity so it is an asset to every member of our society? How do we ensure that there emerges from this diversity a common appreciation for the values and ideals which have traditionally served to define our country?

Opponents of multiculturalism will answer that the way to do it is to make people more "Canadian". Stop all these policies and programs of cultural retention and hyphenated-Canadianism and encourage people simply to be Canadians, to assimilate.

But assimilate into what? Be "more Canadian" according to whose definition? Should we all be French speaking or all English speaking? Where, in this crucible of Canadianism, is the place of Aboriginal Canadians? What of their diverse cultural traditions? The fact of the matter is that ghettoization and division do not occur in a society because people are different. They occur because the society in question makes such differences a reason to stay apart.

But what if that society affords its members, all its members, the same opportunities to participate and share in the rewards of that society? What if its citizens are given not only such rights but also commensurate responsibilities for ensuring that society's well-being? What if those principles are enshrined in the ethos of the society itself?

The *Canadian Multiculturalism Act* is predicated upon a few very simple but fundamental characteristics of human nature: when people become part of an institution or a society or an idea, they develop a vested interest in its success and achievement; when many people develop such an interest it becomes a mutual interest; when there is a mutual interest there is also mutual respect, trust and acceptance and under such conditions superficial differences such as colour or form of dress become inconsequential.

It has been suggested that today's newcomer is so different in culture, language and customs as to make this sharing of mutual interest impossible to achieve. But is this really true? Many of today's new Canadians — especially those from East Asia, South-East Asia and the Caribbean — have longstanding acquaintance with systems of government and law whose origins are identical to our own; a far closer relationship, in fact, than that enjoyed by many communities now considered part of the Canadian mainstream when they first arrived. And for all newcomers, is not the dream of freedom, of the opportunity to work hard and to build for the future for oneself and one's family, to begin a new life, a better life in a new country, the same dream that has inspired so many people to come to Canada?

In our rush to lay blame for what is wrong about our country let us not obscure what is right, what has worked through so much of our history and continues to work to this day.

This annual report on the working of the *Canadian Multiculturalism Act* is the story not of dozens or hundreds or even thousands, but tens and hundreds of thousands of Canadians working together to make this country a better place. Black Canadians, white Canadians, Canadians of every colour and every origin possible; Canadians by choice and by birth; Canadians who are Christians, Jews, Muslims, Hindus and members of every other faith; business people and labour and the voluntary sector; educators and police officers, doctors and nurses and journalists, people from every walk of life and calling.

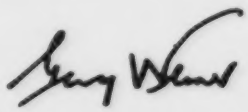
What they are expressing and what they are doing is not an accident. They believe that if this society is to continue growing and developing there must be a place in it for all our citizens. We must all share in its opportunity. We must all be able to participate. We must all be able to contribute.

That is what their understanding of multiculturalism is about. That is why the partnership for events such as the International Day for the Elimination of Racial Discrimination is growing by leaps and bounds. That is why more and more institutions are working with the federal government to establish cross-cultural understanding in the workplace and in the community. That is why more and more communities are dedicating themselves to ensure that the decision-making process is open to all, to ensure fair and equal access to services for all.

Yes, our individual cultural heritages and traditions are important to us and worth preservation, but they do not prevent us from sharing and working together. Yes, we should want to learn about all cultures and the ideals and values contained within them. The knowledge we gain does not threaten or diminish the great traditions which are already part of the Canadian way. On the contrary, that openness to the experience of others is central to those great traditions. Yes, we demand tolerance and respect for others, not to undermine the values of our common citizenship but because such tolerance and respect are themselves the very value of that citizenship and the heart of our democratic way of life.

Far from being the "masochistic celebration of Canadian nothingness" as some may see it, multiculturalism is a vital, indispensable ingredient in the emergence and development of a Canadian identity in which, for the first time, all our citizens can truly share. And far from being a divisive factor at a time when Canadians are seeking to understand where and in what their unity lies, multiculturalism is one of the most powerful forces for that unity our country has ever known.

Multiculturalism embodies ideals and values that are every day helping to build a stronger and fairer Canada, principles which complement, not contradict our citizenship. This is a multiculturalism which is inclusive, not exclusive, which works for all, which creates opportunity for all, which wants and expects all our citizens to be the best they can be, our country the best it can be.



Gerry Weiner
Minister of State
(Multiculturalism and Citizenship)

INTRODUCTION

This is the second Annual Report under the *Canadian Multiculturalism Act* but it represents the first report covering a full year of operation under the Act.

Part I of this Report describes how the activities of the programs that will be included within Multiculturalism and Citizenship Canada have contributed to achieving the policy objectives of Section 3(1) of the Act. Representative activities have been selected from among the hundreds available to illustrate the nature and variety of the work supported or undertaken by both the Multiculturalism and the Citizenship Sectors during the transition to a new Department. The descriptions of relevant activities of these programs are not exhaustive, but rather focus on the way each program responds to the multiculturalism policy.

Part II of this Report describes the steps federal institutions have taken to ensure that their policies and programs respond to the interests and concerns of all Canadians. In addition to reporting on the activities of individual institutions, a graph indicating the general level of implementation of multiculturalism in federal institutions is presented in Appendix I. Although much remains to be done at the end of this first full year of the *Canadian Multiculturalism Act*, these two elements indicate increasing understanding of the policy in federal institutions, and increasingly effective measures taken to address it.

PART I

MULTICULTURALISM AND CITIZENSHIP CANADA

The Minister of State for Multiculturalism and Citizenship Canada is guiding a number of legislative initiatives that will give substance and form to the new directions of multiculturalism and citizenship in this country:

- Bill C-18, an *Act to establish the Department of Multiculturalism and Citizenship;*
- Bill C-37, an *Act to establish the Canadian Heritage Languages Institute;* and
- Bill C-63, an *Act to establish the Canadian Race Relations Foundation.*

These major initiatives follow other steps already taken to implement the multiculturalism policy. The next major phase for the Department will involve amendments to citizenship legislation, and the updating of citizenship policy and programming.

All of these developments will contribute to the building of a Canada that is strong and fair; to the building of a Canadian identity in which all Canadians can share.

LEGISLATION TO ESTABLISH THE DEPARTMENT OF MULTICULTURALISM AND CITIZENSHIP, BILL C-18

On May 18, 1989 the Government tabled Bill C-18, an *Act to establish the Department of Multiculturalism and Citizenship.* By the end of 1990, the legislation was being considered by the Senate. Interim arrangements announced by the Prime Minister in September 1988 remain in effect until this becomes law.

The formal creation of this Department will strengthen the link between Multiculturalism and Citizenship, symbolize the inclusiveness of our definition of being Canadian, and concretely recognize that cultural diversity is a central feature of Canadian citizenship. It will reflect the government's efforts to build bridges between communities, and to respect diversity, while affirming our common identity. It will give form to the acceptance of the fact that being Canadian encompasses all of our people, regardless of cultural origins.

The Department is to include the Multiculturalism, Citizenship Registration and Promotion, Literacy, Voluntary Action and Human Rights programs. Responsibility for administering these programs will be shared by the headquarters office, and by regional and district offices of the Department of the Secretary of State across the country.

MULTICULTURALISM

The Multiculturalism Program directions established in 1988 for the Act's implementation are now well in place. These are providing the scope and flexibility that had been needed to bring Canadians closer together, by promoting cross-cultural understanding, open institutions, and an inclusive identity that all Canadians can share.

These programs are Race Relations and Cross-Cultural Understanding, Heritage Cultures and Languages, and Community Support and Participation. Other corporate activities also contribute to the implementation of Canada's Multiculturalism Policy.

RACE RELATIONS AND CROSS-CULTURAL UNDERSTANDING

All Canadians share the responsibility for creating a better and fairer society, united by common citizenship values. Together, we will benefit from the opportunities a dynamic multicultural society brings.

The *Canadian Multiculturalism Act* sets out the policy of the Government of Canada to promote the full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and shaping of every aspect of Canadian society. The Act also calls on the Government to assist individuals and communities in the elimination of any barrier to such participation. In addition, it commits the Government to promoting the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins.

The Race Relations and Cross-Cultural Understanding Program promotes cross-cultural understanding among Canadians and encourages all Canadians to help eliminate discrimination and racism. It assists key institutions to better serve Canadians of all cultural backgrounds; to include all Canadians in their hiring practices; and to reflect diversity in their communications. The Program also helps voluntary organizations to promote equality and mutual understanding.

Throughout 1989/90, the Program supported a variety of innovative projects across the country. Governments at all levels, institutions, advocacy and community groups, and an increasing number of organizations in key sectors, played a major role in this partnership. This year's Report describes achievements in public education, institutional breakthroughs, important research, and fruitful cooperation.

LEGISLATION TO ESTABLISH THE CANADIAN RACE RELATIONS FOUNDATION, BILL C-63

In February 1990, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship introduced in the House of Commons legislation to establish the Canadian Race Relations Foundation (Bill C-63), with a $24-million endowment from the

Government of Canada. By the end of 1990, the legislation was being considered by the Senate.

The purpose of the Foundation, as set out in Bill C-63, is to promote the development, sharing and application of knowledge and expertise to contribute to the elimination of racism and all forms of racial discrimination in our society. The Foundation is to meet a rapidly growing need for reliable and credible research, education, resources and statistics, and to serve as a clearinghouse for much-needed information. It will draw on the best expertise on race relations available in Canada. It will keep pace with social change, providing the information, resources, and support required by groups and organizations in the field. At arm's length from the Government, it will be able to advise the Government and others from an informed and objective perspective.

While its head office will be located in metropolitan Toronto, the Foundation will have a truly national mandate. The proposed legislation commits it to provide facilities and services accessible throughout Canada – either on its own or in collaboration with other appropriate organizations. The Foundation will be a resource for community organizations working in support of equality. It will seek to forge partnerships with all segments of society. Programs and training approaches will be developed to assist business, labour and public institutions to eliminate systemic discrimination in each sector.

BUILDING AWARENESS THROUGH PUBLIC EDUCATION

Raising public awareness of the nature, scope and impact of discrimination in our society is a necessary step towards eliminating it. To promote such awareness, the Department, along with other institutions, groups and individuals, is involved in a national awareness campaign for March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, as well as other public awareness activities.

March 21

In 1990, for the second year, March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, became a national focal point for raising public awareness and involving Canadians in the fight against racism. The occasion was marked by a wide range of activities promoted and supported by Multiculturalism and Citizenship Canada. As well, provincial, territorial and local governments, community associations, race relations advocacy groups, and many ethnocultural groups gathered in coalitions across the country, and organized, or took part in, various events.

On March 21, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship launched the booklet entitled *Working Together Towards Equality: An Overview of Race Relations Initiatives in Canada*. Through examples of activities supported or undertaken in 1989, this publication shows how the Department and, in particular, the Race Relations and Cross Cultural Understanding Program works in partnership with community groups, associations, institutions, governments at all levels, and individuals throughout Canada, to implement its plan for action to eliminate racial discrimination in Canada.

In addition, the Minister announced the first recipients of the *Award for Excellence in Race Relations*. The 1990 winners were:

- Mr. Bromley Armstrong, Pickering, Ontario
- Dr. Carrie Best, New Glasgow, Nova Scotia
- EBCO Industries, Richmond, British Columbia
- Dr. Victor Goldbloom, Montréal, Québec
- Dr. Wilson Head, Willowdale, Ontario
- Mr. Aziz Khaki, Vancouver, British Columbia
- The League for Human Rights of B'nai Brith Canada
- The Honourable Mr. Justice Walter Tarnopolsky, Toronto, Ontario

These awards will be presented each year on March 21 to individuals and organizations for demonstrated leadership in the pursuit of greater equality and understanding among Canada's diverse people.

This year's public education campaign had several innovative aspects. An outdoor advertising campaign with billboards and transit shelter posters ran in eight major cities: Vancouver, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal, and Halifax. A television public service announcement, made available to 95 television stations across the country, complemented the information kit distributed to community groups, institutions and opinion leaders.

The information kit included ideas received through the *Together We're Better!* contest, aimed at Canada's youth. Co-sponsored by Multiculturalism and Citizenship Canada and Smith Corona, the contest was publicized in a Canadian youth magazine, and invited readers to send in stories, pictures, poems, or articles expressing their personal thoughts or experiences with racial discrimination.

Top winner Maryjane Viejo wrote music and lyrics for a song "Reach for the Sky" which was recorded in French by Québec pop-star Mitsou and subsequently used in various departmental videos and television public service announcements.

Federal institutions also undertook activities to raise employee awareness, from the screening of videos on race relations, to the distribution of information kits and articles in departmental publications.

The 1990 campaign saw a heightened interest from other levels of government. The day was officially commemorated by Alberta, Saskatchewan, Manitoba and Newfoundland. Nova Scotia, Prince Edward Island, New Brunswick, and the Northwest Territories all organized or sponsored activities. The Québec government took the opportunity to release its new employment equity policy, and Saskatchewan announced the funding of a provincial forum on race relations.

Over 30 municipalities from coast to coast proclaimed March 21. Many went even further. The Regional Municipality of Sudbury, Ontario, declared March 21 to 28 "Racial and Cultural Harmony Week", and the Prince Edward Island Federation of Municipalities proclaimed the day across the Island. In Edmonton, the Mayor proclaimed the day and a special seed-planting ceremony entitled "Planting the Seeds of Hope" was organized. Montréal announced the establishment of a consultative committee on race relations.

More than 100 non-governmental organizations provided the major effort for the March 21 campaign in many parts of the country. Some distributed information, others participated in radio shows and television programs, and yet others made presentations or wrote media articles.

For example, at the national level, the Canadian Labour Congress distributed the advance promotional brochure to 10,000 people nationwide through its regular general circular; the Canadian Association of Broadcasters (CAB) distributed a package of materials to all CAB radio and television members; and the Federation of Canadian Municipalities encouraged its member municipalities across the country to commemorate March 21, and they in turn observed the day through Mayor's proclamations, receptions and other activities.

Several organizations, such as the Canadian Ethnocultural Council, took this opportunity to highlight specific issues. Of particular note was a series of activities undertaken by Le Centre maghrébin de recherche et d'information in Montréal, including a conference on March 21 entitled "Religions et identités culturelles dans une société pluraliste."

In Newfoundland, speakers at a March 21 conference also participated in open-line programs to encourage dialogue on cross-cultural understanding. The Prince Edward Island Multicultural Council, in cooperation with the Prince Edward Island Race Relations Committee, produced a substantial information campaign for the media. In Nova Scotia, Acadia University held a forum on Native issues and discrimination in the educational system; St. Francis Xavier University convened a series on Black and Native history and access to the university, while lectures at Dalhousie Law School focused on the Marshall Inquiry. With assistance from their respective ethnocultural group affiliates, the New Brunswick regional multicultural associations organized displays, conferences and workshops on the elimination of racial discrimination. In Québec, 23 associations staged special activities.

The Citizenship Council of Manitoba developed a "No to Racism" sticker. The Multicultural Communications Foundation, in cooperation with a score of other Alberta organizations, led various activities including a visible minority conference, panels and discussions for the general public, and a number of school events. British Columbia's Burnaby General Hospital devoted the week following March 21 to raising awareness of the multicultural nature of the hospital and the area it serves.

Literally thousands of schools across the country received the Department's information kit and hundreds of these involved their students in essay and poster contests, workshops, displays and debates. The Edmonton Public and Catholic School Boards coordinated activities at five local schools. The Calgary Immigrant Women's Centre in Alberta hosted a project designated as "Celebration of Racial Diversity in Canada" for Grades 5 and 6 school children. Events across northwestern Ontario were organized by Race Relations Thunder Bay and the Regional Multicultural Youth Council. Canadore College developed resources for use in communities across Canada and this year supported community activities which involved thousands of students in North Bay and Sudbury. The Urban Alliance on Race Relations, Toronto, sponsored a public education entertainment event aimed at youth aged 15 to 25 and the show was broadcast on City TV's youth

dance program *Electric Circus* and on the evening news. In Moncton, high school students rallied outside City Hall at noon to lend their voices to the fight against discrimination.

Community-Based Approaches

Community-based organizations of many kinds played an important role beyond the March 21 campaign, in bringing the need for better cross-cultural understanding into the public eye.

In Nova Scotia, the Multicultural Council of Halifax-Dartmouth worked in the development of 10 video programs on 10 ethnocultural groups in the province, to be used for the general public and in schools to promote an appreciation of cultural diversity. *Nous Tous un Soleil* in Montréal encouraged better understanding between ethnocultural minority communities and the larger community by organizing activities such as a day camp program.

In British Columbia, the Progressive Indo-Canadian Community Services Society conducted a series of workshops directed to professionals, human services workers, the community and others dealing with minority groups, to commemorate the Komagata Maru incident. A report is available for use in schools, libraries and community organizations. The Saskatchewan Coalition Against Racism sponsored workshops directed at labour representatives, police and community leaders.

Most public education projects either took place in school settings or otherwise invited young people to participate in eliminating racial discrimination. In Windsor, the Third World Resource Centre worked with high school students to carry out presentations, workshops and two fora stimulating student leadership in the elimination of racism. A project of the Mahatma Gandhi Canadian Foundation for World Peace, "National Mahatma Gandhi Week", featured an essay-writing contest in Edmonton public and separate schools, a conference on tolerance and understanding, exhibitions and a feasibility study to determine whether grade 7 pupils might benefit from a video on the Indo-Canadian philosophy of non-violence and racial tolerance.

Sharing works of art created by artists from various cultural traditions is an inviting introduction to race relations. "Fear of Others/Art against Racism", an international multimedia exhibit prepared by the Arts in Action Society of British Columbia, is expected to reach members of the public in various Canadian locations. The Headlines Theatre Company toured British Columbia with a production about refugees, using the "forum theatre" technique to allow its young audience to intervene and explore alternative outcomes for the play.

CHANGING INSTITUTIONS

Policing and Justice

Collaboration among governments, professionals and minority communities is needed to ensure a fair justice system for all. Better police-community dialogue, cross-cultural and race relations training for personnel, and an emphasis on

recruitment of persons from minority backgrounds are part of current efforts to render policing more responsive to Canada's multicultural society.

On October 13, 1989, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship convened a consultation meeting of key players from governments, police authorities and visible minorities across the country to develop a National Action Plan on Police-Minority Relations. The Plan recommends: (i) the establishment of a committee of federal/provincial/territorial deputy ministers responsible for policing; (ii) the creation of a multicultural policing information centre; (iii) a national framework for cross-cultural training; (iv) recruitment of visible minorities; and (v) community involvement in policing. The Committee of Deputy Ministers Responsible for Policing recommended in the plan was set up at the November 23, 1989 meeting of federal/provincial/territorial deputy ministers responsible for justice.

Positive police-community relations were also actively encouraged at the local level. A major project enlisting the contributions of resource persons from ethnocultural communities helped all officers with the Communauté urbaine de Montréal become more receptive to a culturally diverse environment. The Kitchener Waterloo Multiculturalism Centre, with the Kitchener Waterloo Regional Police, the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), the Ontario Ministry of Correctional Services, and representatives of ethnocultural and visible minority groups, organized a conference to further communications and explore avenues for better cross-cultural understanding. The Saskatchewan Coalition Against Racism made representations to the Regina City Police, to the Saskatchewan Police Commission, and to correctional centres for more equitable treatment of Aboriginal people by the legal system.

In the training field, the Provincial Committee on Police and Visible Minority Relations (British Columbia) introduced an intercultural course focusing on the relationship of both the police and the broader justice system with visible minority communities across the province. University of British Columbia personnel, the RCMP and the provincial Justice Institute will implement the project. The resulting *Planning and Resource Guide* is expected to be used in centres throughout the province. The Greater Toronto Region Working Group on Policing in Multicultural, Multiracial Urban Communities published and distributed *Guidelines for Intercultural Relations Training for Police Personnel.* The Multicultural Association of the Greater Moncton Area (MAGMA) and the Moncton City Police worked together to offer race relations training for officers.

Paving the way for a program to increase representation of visible minorities in the Atlantic police forces, the Atlantic Police Academy sponsored the development of training focused on cross-cultural understanding and of strategies to facilitate minority recruitment in the long term. The Department funded a pilot project with the Vancouver Police Department to enable students to experience all facets of police work, and perhaps to develop an interest in careers in policing or law enforcement in general. The project also served to increase cross-cultural understanding between the police and the communities they serve. The Police-Visible Minority Youth Program of the National Capital Alliance on Race Relations helped engage all area police forces in actively liaising with minority communities to recruit young members.

Lawyers, judges and other legal professionals are also becoming more attuned to our multicultural reality. For example, the Western Judicial Education Centre received funding to develop a video dealing with Aboriginal cultures to be used in the training of judges. The Prince Edward Island Department of Justice developed an awareness program for its justice professionals. The Nova Scotia Barristers' Society was funded to produce a short video and related materials on systemic discrimination and racism for use in the Nova Scotia Bar Admission course. The Society will also convene a one-day workshop to explore models for an advocacy centre to consider discrimination complaints.

Education

Change begins with the education that Canada's young people receive. By working with educators, school boards, curriculum planners and communities, the Department helps our educational system to prepare young people to live in a multicultural society. This collaboration has led to reviews of the multicultural and anti-racist education content of curricula, the development of appropriate training sessions for educators, the creation of resource materials and the review of university admissions programs.

Examples of curriculum adaptation include the steps taken by the Protestant School Board of Greater Montréal to adopt a multicultural and race relations policy and further implementation of a school program sensitive to diversity, and in-service cross-cultural training of teachers. In the same spirit, Pride of Race Unity and Dignity through Education (PRUDE) in New Brunswick, established a continuous program for public schools based on a "Black Culture Kit".

During 1989/90, increased attention was given to the training of educators. In line with the Edmonton Separate School Board's multicultural policy, the Board's Intercultural Education Team completed its project to increase school teachers' awareness of equality and cross-cultural understanding principles.

From a broader perspective, the Canadian Council on Multicultural and Intercultural Education (CCMIE) undertook an early childhood education symposium, regional conferences, a travelling exhibition, research, and publication of a multicultural journal and development of French-language audio-visuals for teacher training. The Multi Music Committee of Prince Edward Island produced an education package for elementary school children, another useful multicultural teaching resource.

Post-secondary education institutions have grown increasingly interested in multiculturalism as a factor of change in both the make-up of its clientele and the competitive work environment awaiting graduates. The Association of Canadian Community Colleges (ACCC) initiated a project to determine how well its member colleges reflect the communities they serve. The Association also sponsored a series of regional workshops on programs related to multiculturalism that are operating at various colleges across the country. Concern about appropriate assessment and counselling for students of all backgrounds prompted George Brown College, Ontario, to implement a three-year cross-cultural training project, and to develop a model kit to assist community college guidance counsellors who work in a multicultural setting.

The Université de Montréal's education faculty developed a plan to adapt teacher training to a diverse Québec society. The Service d'éducation des adultes de la Commission scolaire Ste-Croix (adult education) designed an intercultural manual for teaching staff with school boards and Centres d'orientation et de formation pour les immigrants (COFI's) and a bulletin for Collèges d'enseignement général et professionnel (CEGEPs) with a view to setting up a provincial network of educators.

Also at the university level, a project at Dalhousie University in Halifax examined access for Black and Native students and featured an assessment of the administrative structures of the university in preparation for an affirmative action program. At McGill University, the Faculty of Education undertook an in-depth study of the anti-racist and multicultural content of all its teacher education courses, in order to develop recommendations for change.

Media and the Arts

The media shape our perceptions of who we are. Given our multicultural diversity, this vision should be inclusive of all Canadians. As described below, media decision-makers are being encouraged to ensure fair representation and portrayal of minorities.

At an Edmonton conference, entitled "Sharing the Message: Multiculturalism in Media", organized by the Multicultural Communications Foundation, communications experts and community representatives addressed the issues of access and multiculturalism promotion. "Into the Mainstream", a Toronto conference by the National Equal Opportunities Committee of the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA), examined the portrayal of visible, audible and disabled minority performers in Canadian television, film and broadcast media.

The Committee for Black Access to Media conducted production skill development workshops to influence the depiction of the Black Nova Scotian experience in Canadian radio drama. TVOntario produced a live, interactive television program on the issue of racism and racial discrimination on its English network and on La chaîne française.

A number of initiatives were implemented to attract and train visible minorities to work in the media. For example, CHRY Community Radio Incorporated of Ontario developed an outreach project for disadvantaged groups and visible minorities living in North York, to include them in the program production team of the radio station. They also broadcast new public education programs on immigration and race relations.

The Media Resource Advisory Group undertook the production of a media manual and a series of training sessions for minority groups. TVOntario's Multicultural Coordinator responded to the organization's multiculturalism policy by reviewing all of its programs and policies, addressing cultural tensions and conflicts through staff training and public education, and developing equitable hiring and advancement procedures.

Television public service announcements have been developed both by the League for Human Rights of B'nai Brith Canada and by the National Association of Friendship Centres. Through these announcements, a wide cross-section of the Canadian population will be exposed to messages aimed at encouraging respect and equality.

Cultural institutions are beginning to appreciate the need to make themselves relevant to the diverse community they serve. A prime example is a project of the Vancouver Art Gallery. Through increasing its awareness of the city's demography and its capacity to design exhibits which reflect that diversity, the Gallery hopes to attract new audiences.

The Workplace

Business and labour organizations are recognizing that racial discrimination in the workplace prevents many employees from reaching their full potential, and hurts productivity. More effective race relations strategies and cross-cultural training programs are being developed to improve the work environment.

The Canadian Labour Congress (CLC) has undertaken the development, implementation and evaluation of a comprehensive anti-racist program. Phase I of this two-year initiative centres on the preparation of instructional tools. Phase II will include testing and delivery of the program through the CLC shop steward educational system in selected locations across Canada. In a similar vein, the Confédération des syndicats nationaux de Québec (CSN) ran an equity awareness program.

Focusing on equal participation, the Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain, a Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) affiliate, researched the ethnocultural composition of its 1,000 locals to help increase involvement from visible minorities. Similarly, and with several ethnocultural communities in mind, the Labour Council of Metro Toronto and York Region undertook the first phase of its institutional change project. Labour educational materials were translated into eight languages to help the immigrant membership better understand its role in labour organizations and to improve communications.

With improved communication and mutual understanding as their main objectives, the United Fishermen & Allied Workers Union, the Pacific Gillnetters Association, the Native Brotherhood, and the Vietnamese Fishermen's Association jointly established a Race Relations Task Force for the fishing industry in British Columbia.

The Hospitality Industry Educational Advisory Committee conducted a needs study to determine the changes necessary to address cultural diversity.

Health and Social Services

The health and social services sector must attend to the needs of Canadians of all backgrounds. Projects in cross-cultural training, community outreach, needs assessment and special services development helped with multicultural change in health and social services agencies.

To begin to make change in this area, models are needed and accessible advice is required. The Montréal Children's Hospital Foundation published a manual in both official languages about its implementation of a comprehensive multiculturalism policy. The manual describes how the Hospital has developed culturally sensitive services and training, and has incorporated multiculturalism objectives into all aspects of its administration. The Hôpital Ste-Justine is preparing a multiculturalism training program for all personnel. In Nova Scotia, the Association of Black Social Workers has become a resource to social service agencies with respect to cross-cultural issues.

Staff training is a key part of an institutional change strategy. The Catholic Immigration Centre in Ottawa trained front-line workers of the Regional Municipality Social Service Department, the Children's Aid Society and the Children's Hospital of Eastern Ontario. To ensure long-term institutional change, a multiculturalism task force was also established in each agency.

Consultations are an effective tool for tailoring services to the needs of particular clienteles and, at the same time, sensitizing them to the requirements of service agencies. The Victoria Multicultural Health Committee, in association with the Intercultural Association with the Intercultural Association of Greater Victoria, has started to identify problems faced by members of the Vietnamese, Punjabi-speaking, and Salvadoran communities when they use medical services. They will examine the difficulties experienced by health care workers when serving these communities, and work towards solutions.

HELPING VOLUNTARY ORGANIZATIONS AND COALITIONS

Drawing attention to racism and the need to fight it, advocacy groups across the country reach out to their neighbours, to institutions and the community at large. The past few years have seen the emergence of active, issue-based community organizations intent on bringing about changes in specific aspects of Canadian life.

A number of these organizations devoted their time and energy to making their voices heard in the schools of the nation. In Nova Scotia, the Black Educators Association (BEA) worked to increase the involvement of the Black communities in education. The BEA maintained liaison with school administrators to promote equality of opportunity and facilitate discussions between ethnocultural communities and the schools.

Other voluntary groups worked in a variety of social sectors. The Association des communautés culturelles pour l'égalité des services sociaux et de santé (ACCESS) promoted the interests of its 30 member associations with health and social services institutions. The Regroupement des organismes du Montréal ethnique pour le logement (ROMEL) concentrated on housing. It was active in denouncing discrimination, and helping ethnocultural groups know and assert their rights.

Coalitions such as the Society for Racial Justice (CRJ) in British Columbia worked with public agencies, voluntary organizations and the community at large to address human rights and racism issues. Others, like the Urban Alliance on Race Relations of Toronto, continued activities advocating the elimination of

patterns of discrimination against visible minorities, particularly in the areas of employment, media, education and immigration.

In Alberta, Citizens Against Racial and Religious Discrimination (CARRD) produced education campaigns to combat discrimination based on cultural and religious differences. CARRD also exercised leadership in the response to the sale of racist pins and other public demonstrations against minorities. The Multicultural Association of Nova Scotia developed a process for municipalities and community groups to work together to address issues such as race relations and employment equity.

As a follow-up to its March 21 activities, the Race Relations Thunder Bay Committee, a coalition of volunteers from visible minority, ethnocultural and Aboriginal communities, ran a campaign to promote equity. Results included: a City Council Sub-Committee and a draft race relations policy; joint task forces to examine police recruitment, citizen complaints, and cross-cultural training; and a commitment from the Lakehead Board of Education to adopt an equity policy and to remedy the high failure and drop-out rates among Native students. Other northwest Ontario communities, such as Sioux Lookout and Fort Frances, organized cross-cultural coalitions to identify key issues and target particular sectors of the community for action.

FINDING OUT MORE ABOUT RACISM AND HOW TO FIGHT IT

Eliminating racial discrimination requires a better understanding of its causes and effects. Sound research is crucial to the development of effective responses to racism.

The Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) initiated research on "The Québec Media and Ethnocultural Communities: the Position of the Media Agencies". The project examines the importance given to cultural diversity by the Québec print and broadcast media as well as their response in employment, programming, operations and advertising.

Progress in the school system was also studied and documented. For example, Carol Tator and Frances Henry began preparation of a handbook of existing practical initiatives to improve race relations in the education system. The study should be useful to school boards across Canada.

The Institut québécois de recherche sur la culture (IQRC) examined, for the 1971-1986 period, whether certain ethnocultural or visible minority groups were concentrated in specific occupations or were restricted to particular fields. The project should help identify discriminatory factors in business and the marketplace.

WORKING TOGETHER WITH OTHER LEVELS OF GOVERNMENT

Governments at all levels must work together as partners to eliminate unfairness, injustice and prejudice. The resources of federal, provincial, territorial and local governments are all needed. Joint initiatives and cost-sharing activities were put in place to address racism and promote institutional change.

During 1989/90, Multiculturalism and Citizenship Canada continued to build on its partnerships with provincial/territorial governments and with the Federation of Canadian Municipalities (FCM), not only on the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, but also in the context of more comprehensive ventures.

Through such cooperation, the City of Halifax began to design and implement personnel and operational policies and practices sensitive to the needs of a culturally diverse society. Included were an employment equity strategy, a comprehensive staff training plan, and the establishment of a multiculturalism and race relations advisory committee.

Training activities got off the ground in several parts of the country. With RCU Program assistance, the Multiculturalism and Race Relations Division of Metro Toronto developed a package for the delivery of an integrated management training program comprising employment equity, race relations and human rights materials. The Institute of Multicultural Resource Development, Alberta Culture and Multiculturalism, mounted the "Plenum Program" and the "Summer School for Multicultural Trainers" to present innovative training programs to practitioners in multicultural resource development. The latter is geared to individuals interested in acquiring or refining the skills involved in training program delivery.

The Program helped in the establishment of the Hastings Institute, which assisted the City of Vancouver in training its managers and front-line workers to respond to a multicultural clientele. The Institute also developed a training program for the senior staff of other municipalities in the Greater Vancouver Regional District and for the voluntary sector. The Maritime Municipal Training and Development Board organized a forum with municipal decision-makers to explore strategies towards a cross-cultural training vehicle for Maritime Canada.

Urban transportation was also addressed. The Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM) created an awareness program for its bus drivers. A second phase will allow for the evaluation of attitudinal changes in both the drivers and the service users. The STCUM will produce a monograph to serve as a resource for other companies or organizations interested in starting a similar program.

The Minister of State for Multiculturalism and Citizenship was invited to the September 1989 meeting of the Council of Ministers of Education, Canada (CMEC) to discuss cooperation in the area of multiculturalism and education. The ministers decided, as a first step, to work together to identify and exchange information on specific initiatives under development or being considered in each jurisdiction.

HERITAGE CULTURES AND LANGUAGES

In the context of Canadian citizenship, the *Canadian Multiculturalism Act* commits the Government of Canada to foster appreciation of the diverse cultures of Canadian society, to promote the evolving expressions of these cultures, to preserve and enhance the use of languages other than English and French while strengthening the status and use of the official languages of Canada, and to assist research and foster scholarship in the field of multiculturalism.

The Heritage Cultures and Languages Program helps Canadians preserve, enhance and share their cultures and languages. Support is provided for professional development of heritage language teachers, the creation of heritage language teaching materials with Canadian content, the promotion of heritage language learning and research, Canadian ethnic studies research and promotion, the endowment of ethnic chairs of study at Canadian universities, and development of cultural resources and creative works that reflect Canada's multicultural heritage and identity.

The program has three main components: Heritage Languages Support, Canadian Ethnic Studies and Creative and Cultural Expression. During 1989/90, 1,465 projects received financial assistance under the Heritage Cultures and Languages Program.

LEGISLATION TO ESTABLISH THE CANADIAN HERITAGE LANGUAGES INSTITUTE, BILL C-37

On September 27, 1989, the Minister tabled Bill C-37, an *Act to establish the Canadian Heritage Languages Institute*. The Institute will be based in Edmonton, Alberta. It will encourage the acquisition, retention and use of heritage languages in Canada. The Bill received third reading in the House of Commons on October 19, 1990, and went forward to the Senate. As of December 1990, the legislation was before a Senate Committee for final consideration.

The Institute will be a centre to promote the teaching of heritage languages throughout Canada, rather than a teaching facility. It will develop new Canadian-oriented learning materials, as well as programs to improve language teaching skills, and coordinate an information network on heritage language activities and research across the country.

HERITAGE LANGUAGES SUPPORT

Heritage language activities support the promotion of heritage language learning, the development of Canadian learning materials, teacher training and research.

Promotion of Heritage Languages

Several regional organizations undertook projects to promote heritage language learning. The Southern Alberta Heritage Language Association (SAHLA) organized a series of events and public fora to promote heritage language learning in that part of the province. The Manitoba Association for the Promotion of Ancestral Languages (MAPAL) carried out a series of promotional and educational activities, including production and distribution of a special issue of the *Manitoba Heritage Review* focusing on heritage languages issues. The Heritage Language Association of British Columbia undertook outreach activities and developed videos on heritage language learning in cooperation with Simon Fraser University. Other promotional activities were sponsored by provincial heritage language associations in British Columbia, Saskatchewan and Nova Scotia.

Teacher Training and Curriculum Development

Projects in this area were designed to have broad impact. The Heritage Languages Resource Unit at the Ontario Institute for Studies in Education worked to improve policies and practices in heritage language education in the regular school systems in Canada by producing heritage language learning resources, and undertaking research on classroom practices.

Many other projects of national scope focused on the teaching of particular heritage languages. These included a national teacher training conference organized jointly by the Canadian Council of Teachers of German and the Canadian Association of German Language Schools, a working conference of Urdu language teachers and specialists held at McGill University by the National Federation of Pakistani Canadians to develop plans for the creation of new Urdu learning resources, and a research project to examine Scottish Gaelic teaching methodologies and develop appropriate learning materials.

There was also considerable effort at the regional level. The Northern Alberta Heritage Language Association organized a conference for heritage language school teachers from Northern Alberta which featured workshops and training sessions; a conference of teachers of Yiddish and Hebrew was organized by the Jewish Education Council of Montréal; and two major teacher training sessions were held in Toronto, one organized by Centro Scuola e Cultura Italiano, the other by the Toronto Board of Education for teachers of Hebrew and Yiddish. The University of Saskatchewan established heritage language teacher accreditation courses, and the Saskatchewan Organization for Heritage Languages (SOHL) organized both regional teacher training skills improvement workshops and a provincial heritage language teachers' conference.

Other projects resulted in the development and production of Canadian-oriented learning materials for children learning heritage languages. The Sikh Social and Education Society of Willowdale, Ontario, produced a Punjabi reader; the Chinese Lingual-Cultural Centre of Canada produced Cantonese and Mandarin textbooks for elementary students; and the Cape Gael Associates Co-op Ltd. of Nova Scotia produced Scottish Gaelic materials. The Saskatchewan Association of Teachers of German, in cooperation with the University of Regina in Saskatchewan, held a workshop to produce materials for computer-assisted language learning in German.

Supplementary Schools

In its final year, 1989/90, the Supplementary School Assistance Program supported 1,763 supplementary heritage language schools across the country, through funding to 1,013 organizations. These schools taught 62 different languages to 142,879 children.

CANADIAN ETHNIC STUDIES

Canadian Ethnic Studies assists and encourages scholarly activities including research chairs, visiting lectureships, fellowships and conferences in priority areas such as race relations, and on the economic, social and economic aspects of ethnocultural groups in Canada.

Chairs of Study

Financial contributions are made available for the creation of endowments at Canadian universities for the establishment of programs or chairs of ethnic studies. In 1985, the criteria were expanded to allow for multi-ethnic chairs and in 1987 criteria were revised to ensure the prominence of Canadian content in the academic programs offered. In 1989/90, endowment assistance was awarded for a chair in Hindu Studies at Concordia University, a chair in Canadian Ethnic Studies at the University of Calgary, a chair in Slovak History and Culture at the University of Ottawa, and a chair in Icelandic-Canadian Studies at the University of Manitoba. This brings to 18 the total number of endowments since the establishment of this component in 1977.

Research Grants

The many projects supported cover a wide range of topics, ranging from relations between groups, as in "Transmission and Transformation of Ethnic Relations: Poles and Jews in Canada" by Magda Opalski at Carleton University, to a study of a newly emerging group, "The Laotian Community in Canada: Adaptation Strategies and Gender Roles in Canada's Multicultural Society" by Michael Lanphier at York University, to a study of the appropriateness of social services, "Intervention sociale auprès des femmes immigrantes", by Gisèle Legault at the Université de Montréal.

Other studies looked at questions of participation, such as "Ethnicity, Gender and Urban Labour Markets in Canada: A Case Study of Immigrant Women in Toronto" by Valerie Preston at York University; "Ethnicité et pluralisme: le discours des leaders ethniques de la région de Montréal" by Micheline Labelle at the Université du Québec à Montréal; and a study of conditions of entry of Native youths into the labour market, entitled "Education, Training and Employment: A Cross-Sectional and Longitudinal Study of Native Youth" by Helmar Drost at York University. Taking an international approach was "Immigrant Equality and the Urban Context: a Study of Canadian Cities, with Comparisons to Cities in the United States and Australia", a study by Jeffrey Reitz at the University of Toronto.

Visiting Lectureships

The visiting lectureship program offers Canadian academics and institutions an opportunity for exchange between Canadian universities. For example, several professors travelled to Toronto to deliver papers and participated in the Ukrainian Canadian Centennial Seminar Series which was held through 1990 at the University of Toronto. In addition, the James Bay Education Centre was awarded funding for the Visiting Artists/Lecturer Series.

Fellowships and Dissertation Fellowships

The main objective of this program is to enable Canadian scholars to devote a reasonable portion of their time to carrying out specific research related to

Canadian ethnic studies. This can be achieved through either a junior or senior fellowship, or through a dissertation fellowship for those registered in their fourth year of graduate studies. A senior fellowship was awarded to Marie Roué in Montréal to study "Le facteur ethnique dans les bandes de jeunes à Montréal"; a dissertation fellowship was awarded to Sylvie Taschereau at the Université du Québec à Montréal, for her thesis on "Les petits commerçants d'alimentation et les milieux populaires montréalais, 1900-1940".

Conferences

Funding is provided to assist scholars and researchers in sharing current research in the area of Canadian Ethnic Studies. An international symposium entitled "Migration and the Transformation of Cultures in Canada" was held in Calgary on October 21 and 22, 1989. This symposium, an official project of the UNESCO World Decade for Cultural Development, was held in conjunction with the biennial conference of the Canadian Ethnic Studies Association. Other conferences included "Ethnicity, Identity, Migration: The South Asian Context" at the University of Toronto; and "Portuguese Migration in a Global Perspective" sponsored by the Multicultural History Society of Ontario.

CREATIVE AND CULTURAL EXPRESSION

Projects in the area of Creative and Cultural Expression promote multiculturalism through the arts by supporting skill and professional development among ethnocultural and visible minority artists; facilitating the equal participation of these artists in Canada's arts and cultural institutions; developing, producing and promoting resources, in a variety of media, that will serve to widen public awareness of Canadians' multicultural heritage and the nature of Canadian multiculturalism today; and supporting projects that, through artistic media, assist individuals and groups in the expression, enhancement and sharing of their cultural heritage. Activities emphasized cross-cultural sharing – especially in the case of productions that were presented to and actively involved students in the educational system – skill development, and helping individuals and groups to gain acceptance of their art forms from mainstream cultural agencies.

Performing and Visual Arts

Support to the performing and visual arts included projects to write and hold workshops on new theatre scripts; for tours of educational theatre performances; for professional development and skill development; for the organization of integrated cross-cultural heritage festivals; and for the production and exhibition of visual arts.

Several new theatre scripts went into production. In Vancouver, Tamahnous Theatre Workshop Society produced a new play by Chinese writer Wen Jee entitled *Powder Blue Chevy*. The play explored the integration issues facing first-generation Canadians, and provided professional theatre training to four visible minority performers. Three related fora took place with themes of cultural diversity, colour-blind casting and media/public perceptions of minorities. The Firehall Theatre in Vancouver also produced and performed *Rosie's Café*, by R.A. Shiomi, a Japanese Canadian, and *Letters to Wu*, by Chinese Canadian

Winston Kam. Upstart Theatre in Nova Scotia produced *Gideon's Blues*, in which Black artists performed a play written by a Black Nova Scotian, in a major Halifax theatre.

Several theatre troupes across the country, such as Montréal's Le théâtre du Pot aux Roses, created new productions to foster intercultural understanding among school children; others took their productions on tour in school settings, where the presentations were usually accompanied by group discussions.

The Canadian Institute of the Arts for Young Audiences held a Children's Festival in Vancouver with multicultural performances, school discussions on race relations issues, demonstrations, and storytelling. They also held an intensive program for teachers featuring seminars, workshops and discussion groups on topics such as the arts and race relations, social awareness through arts in education, and Native storytelling.

The Kokoro Dance Theatre in Vancouver took its production of *Rage* to about 20 schools and public venues across British Columbia and Ontario. The production brings modern dance together with Japanese taiko drumming, and presents its audience with a sense of the anger and sadness surrounding the internment of Japanese Canadians during the Second World War. The company also prepared teaching materials which were furnished to participating schools in advance of the performances.

The Vinok Folk Dance Society of Alberta developed a booklet and activity package for elementary schools on the incorporation of the heritage dance arts within physical education programs for younger children. In southern Ontario, performances of Straight Stitching Productions' play *Straight Stitching*, depicting the lives of women in the garment industry, were followed by classroom discussions on race relations. In eastern Ontario, an initiative called "The Chance to Give" introduced high school students to different art forms, traditions and minority artists.

A three-year pilot project for visible minority theatre artists continued at the Firehall Theatre Company of Vancouver. Professional training was provided to six visible minority performers in theatre performance and production skills.

A number of projects assisted skill development in the performing arts at advanced, intermediate and beginner levels. For example, the Alberta Ukrainian Dance Association organized a series of workshops for dance instructors representing 77 Alberta Ukrainian performing arts groups. The Indo-Canadian group of Fredericton and the Chinese communities of Fredericton and Saint John have held workshops in traditional dance and music, inviting the participation of youth from all cultural groups.

Major festivals give a broad public a firsthand chance to learn about other cultures, but they also provide opportunities for performers to receive training and to learn about the organizational development of major events. The annual Canadian Heritage Festival is a multicultural stage production with a technical training program built into its production. In 1989, the Festival was hosted by the Jeux Canada Games in Saskatoon and co-sponsored by the Province of Saskatchewan. Young dancers, musicians and singers of diverse cultural backgrounds

from across Canada received training in the various disciplines required to stage a complex show.

There were also unique visual arts productions and exhibitions. Two photographic projects in Toronto spanned two very contrasting worlds: the community at Regent Park as seen by David Zapparoli and the world as seen by the Soviet Jewish photographer Mark Gankin. The latter exhibit toured other parts of Canada. In Thunder Bay, the Scandinavian Home Society began work on an exhibit and booklet profiling the rich contributions and heritage brought by Swedish, Norwegian and Danish immigrants over the past century. The project will increase public awareness of these communities, while enhancing their sense of cultural identity.

Broadcasting, Film and Audio-Visual Arts

Audio-visual projects provide the opportunity to reach a wide audience. Such projects include radio, television, film, video, related promotional activities like film distribution, and professional development for ethnocultural and visible minority film and television artists and administrators. They also include the development of special multimedia exhibits. National projects are adjudicated in different regions twice annually by a panel of experts including producers, distributors, broadcasters and educators; regional projects also are evaluated by outside experts.

The award-winning television series *Inside Stories* presents family dramas that are rooted in the cultural traditions of diverse Canadian groups, providing opportunities for actors, writers and directors from a wide range of ethnocultural communities. Three independent producers received support to develop and produce episodes for this 13-part anthology of half-hour television dramas co-produced by CBC. Alan Handel Productions Inc. produced a television documentary called *The Main*, about St. Lawrence Boulevard in Montréal. The story is an intimate look at the neighbourhood, as told by residents from different ethnocultural communities.

Certain activities promoted awareness of audio-visual products. For example, 1989/90 marked the second year of a five-year contract with the Academy of Canadian Cinema and Television to administer and present special awards to honour excellence in television programming that best portrays Canada's cultural diversity, and that provides opportunities for cultural minority professionals in the television industry. The 1989 Multiculturalism Gemini Award was presented to Jenfilms Inc. for its production of the *Inside Stories* series. A Special Citation was awarded to Midi Onodera for her superb documentary, *The Displaced View*. The Prix Gémeaux du Multiculturalisme was awarded to Nanouk Films for its production, *David chez les Coréens*.

Other projects focused on professional development for cultural minority film and television artists and administrators. The National Screen Institute – Canada organized a series of weekend scriptwriting workshops in cooperation with the CBC to increase access to the television market for talented visible minority writers. The Sikh Heritage Association of Alberta organized a series of workshops for community members in the development of skills and knowledge in the field of radio and television community program development. The project

entitled "Changes: Sikh Canadian Culture" promoted a more positive perception among Canadians of the Sikh culture and people.

Development progressed on a multi-year joint project with the National Archives and the Canadian Museum of Civilization (CMC) called "In Search of the Canadian Image". When complete, this major new exhibit will present a multi-textured display of the immigration history and experience of Canada's many peoples, through the use of interactive video technology. Related activities will include presentations highlighting the contributions to the arts and cultures of the many cultural communities now flourishing in Canada.

Writing, Translation and Publishing

Support for writing, translation into one of Canada's official languages, and publication projects made the writing of authors from minority communities more widely available to Canadians. As with the audio-visual projects, writing and publishing projects are assessed by external evaluators, the national projects in one of three annual adjudication sessions. The projects included histories, biographies, sociological portraits, poetry, novels and short stories.

The Elders Book Project Ad Hoc Committee researched a manuscript focusing on the cultural values of Native elders in northern Alberta, and how those values relate to multiculturalism. The book will be distributed to Alberta libraries, museums and junior high schools throughout the province.

Two manuscripts on the multicultural heritage of Prince Edward Island were started. The Institute of Island Studies will publish a new work entitled *History of Black Islanders*, and the Dutch Canadian Association of P.E.I. will produce a history of the Dutch in Prince Edward Island, entitled *We came, we saw, we stayed*.

David Fujimo, a young writer and artist, completed a book of poetry. A collection of short stories written by Rita Mathur gives a strong and vivid portrayal of issues touching upon and influencing the lives of immigrant women.

Several books reached the publishing stage. Among these, three booklets were added to the Canada's Ethnic Groups series on ethnocultural communities in Canada, co-published with the Canadian Historical Association: *The Irish in Canada*, by David Wilson, *The Italians in Canada*, by Bruno Ramirez and *Cultural Transition in the Eastern Townships of Québec, 1784-1901*, by John Little. This brings the total number of booklets in this series to 14.

The Institute for Social and Economic Research of Memorial University of Newfoundland published *The Northern Route: An Ethnography of Refugee Experiences*. Sky Lee's *Disappearing Moon Café*, published by Douglas and McIntyre of Vancouver, explores the Chinese-Canadian experience. Books published by Cormorant Books included the critically acclaimed *The Lives of Saints*, by Nino Ricci, which provides insights into the experience of Italian immigrants to Canada; and *Worlds Apart: New Immigrant Voices*, by Milly Charon, stories of immigrants who chose Canada as their home, and of their trials and tribulations as they struggled to adapt. New Ireland Press published *Both Sides of the Wire*, a story by Ted Jones on the interaction between people of different

ethnic backgrounds, many of whom later became prominent Canadian citizens, held at the Fredericton Internment Camp during the Second World War. McGill-Queen's published *When the Whalers Were Up North: Inuit Memories*, a work by Dorothy Eber that documents whaling in the North from the perspective of the Inuit.

In September 1989, the Vietnamese Canadian Federation invited Vietnamese writers throughout Canada to a conference in Montréal to discuss their roles, responsibilities, obstacles and desires as minority writers in Canada.

Some promotional activities featured minority writers. In British Columbia, for instance, the B.C. Book Promotion Society organized The Vancouver International Writers Festival, a five-day public event that brings together writers and readers. The B.C. Library Association co-sponsored a forum that explored issues of concern to ethnocultural and visible minority writers in Canada. The discussions covered issues such as freedom of expression, barriers to minority writers, cultural values in printed work, and the role of publishers in eliminating racism through print. In Toronto, the theatre ensemble Theatre Fountainhead organized the "Cumbayah Festival of Black Storytelling". The Joseph Zuken Memorial Association in Manitoba hosted a forum on the influence of multiculturalism in Canadian literature.

COMMUNITY SUPPORT AND PARTICIPATION

The *Canadian Multiculturalism Act* recognizes the historic contribution to our identity of communities of Canadians who share a common origin.

As well, it commits the Government to enhancing the participation of ethnocultural communities and their role in building a nation that draws on the best all its citizens have to offer. The Act also calls for the elimination of barriers that prevent individuals and communities from participating fully in Canadian society.

Through its Citizenship and Community Participation component, this program assists Canadians born outside Canada, whose basic settlement needs have been met, to overcome barriers to participation in Canadian life. The principal activities of this component assisted the full integration of first-generation Canadians by enhancing their participation skills. Other important initiatives were directed at meeting the special needs of immigrant women, youth and seniors; improving access to services; and doing research to ensure that there is a solid basis on which to implement or press for change.

By means of its Community Support component, the Community Support and Participation Program provides a vehicle to enable community-based organizations to deal with their own participation concerns. Initiatives often complement priorities in other program areas, such as youth participation, race relations, building understanding between communities, and the ongoing evolution of cultural identity within a Canadian context.

The uniqueness of the Community Support component is that it assists ethnocultural and visible minority communities, through their representative organizations across Canada, to deal with their members' specific needs. It also helps them promote the development of more inclusive policies and practices in both the public and private sectors.

During 1989/90, 692 organizations received support under the Community Support and Participation Program. Overall, special emphasis was given to activities that addressed the needs of newly emerging communities, immigrant and visible minority women, youth and seniors.

CITIZENSHIP AND COMMUNITY PARTICIPATION: Promoting Action to Address the Needs of First-Generation Canadians

Enhancing Participation Skills

As its main activity, the Program supported many immigrant-serving agencies across the country to provide group activities for first-generation Canadians to help them acquire skills and knowledge important for integration into Canadian society. In addition to their ongoing orientation (including awareness of rights and responsibilities), skills development and volunteer development activities, many of these organizations offered special programs to address the particular needs in their communities.

Following up on a survey conducted among Toronto's Portuguese- and Spanish-speaking residents by the centre's volunteers, the Downtown Employment Services organized group orientation sessions related to Canada's history, culture, geography and immigration waves; on access to medical, hospital and employment-related services; and on the history and operation of Canada's political systems.

In southwestern Manitoba, the Mennonite Central Committee provided information programs and counselling services to facilitate the reintegration of Mennonites who had gone to live in Latin America, but returned to Canada after many years. In New Brunswick, the Multicultural Association of Fredericton held a conference, in cooperation with the Federal Business Development Bank, for first-generation Canadians interested in exploring business opportunities in Canada.

Some activities included children. In Montréal, the Mouvement Interculturel d'Éducation et de Loisirs Arc-en-ciel organized Saturday sessions at day schools to involve neighbourhood children of different cultural backgrounds in common activities. In Nova Scotia, the Dartmouth Immigrant Orientation Association offered a physical and social development program for the pre-school children of participants in its adult orientation sessions.

Other activities encompassed the whole family. The Multi-lingual Orientation Services Association for Immigrant Communities (MOSAIC) in Vancouver organized a seniors social adjustment group and a family health program for young mothers from the Latin American and Vietnamese communities.

Voluntarism was highlighted by other groups. Catholic Social Services – Immigration and Settlement Services of Edmonton coordinated a series of group workshops on voluntarism covering individual leadership skills development, advocacy techniques, assertiveness and communication. The Metro Immigrant Settlement Association of Halifax-Dartmouth helped first-generation Canadians become active volunteer board members and effective advocates.

Special Needs: Women, Youth, Seniors

Many organizations gave attention to particular target groups: immigrant women who face discrimination based both on gender and ethnicity; youth faced with the challenge of learning a new language while adapting to a new culture; and seniors with needs for special services.

The National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada provided a national voice on issues such as racial and gender discrimination, employment equity, second-language training for immigrants and cross-cultural sensitization of social service providers, institutions and the general public. Some women's activities addressed the need for effective leadership. Changing Together – A Centre For Immigrant Women in Edmonton, organized several skills development workshops entitled "Personal Development Series For Immigrant Women", which were designed to enhance individual leadership abilities in terms of advocacy techniques, assertiveness training, communications skills, group dynamics and education and business opportunities. Other projects gave women the information and skills they need to overcome barriers. The Immigrant Women's Planning Committee of Thunder Bay held a series of biweekly workshops about various local mainstream services, agencies and institutions, and to provide feedback to the guest resource people regarding the barriers they face.

Like other women's organizations, immigrant women were concerned about family violence. A project of the Calgary Immigrant Women's Centre involved the three women's shelters in Calgary, representatives of ethnocultural communities, and members of minority religious faiths in producing a cross-cultural training manual for use with policy makers, service workers and religious leaders.

In the area of youth, the Discovery Multicultural Association in Alberta organized youth activities to enhance self-esteem, communication skills and group dynamics, and to promote voluntarism and Canadian citizenship values. The Regional Multicultural Youth Council in Thunder Bay, Ontario, undertook an outreach project for minority youth in remote and isolated communities of Northwestern Ontario, to reduce feelings of marginalization and to encourage them to take charge of issues relating to their own welfare.

Several projects promoted awareness among immigrant seniors of the services available to them, and, among professionals, of the needs of these elderly. The report of the 1988 National Workshop on Ethnicity and Aging was released by the Canadian Public Health Association. Copies of the executive summary were produced and distributed in German, Portuguese, Spanish, Italian, Punjabi, Hungarian, Chinese, Greek, Ukrainian and Polish.

A national seniors' symposium was organized by the Edmonton Canorient Christian Association to inform seniors of the services in their communities, and to alleviate the fears of seniors living in a society very different from the one in which they were raised. A conference of health care professionals on the health care concerns of seniors who are first-generation Canadians was organized by St. Michael's Extended Care Centre in Edmonton, in collaboration with the Senior Studies Institute at Grant MacEwen Community College.

Access to Services

Many immigrants besides seniors face problems related to health and social services: the underutilization of social services by members of some communities, and the need to make service providers more aware of cultural factors relating to care and treatment. There is a need to involve communities in program planning. In response, Citizenship and Community Participation has supported ethnocultural and multicultural community organizations working in partnership with health care and social services institutions to better address the particular needs of first-generation Canadians.

The Canadian Council for Multicultural Health, a national voluntary organization that promotes multicultural and cross-cultural health care in Canada, coordinated regional workshops to involve immigrants and ethnocultural communities with the health care system in addressing mental health and drug and substance abuse.

Some organizations have produced resource materials for immigrants. In British Columbia, for instance, the United Chinese Community Enrichment Services Society (SUCCESS) developed items for broadcast on Cantonese-language radio, and other Chinese pamphlets about Canada and about government programs.

Other organizations produced resource materials for health and social service workers. The Cross Cultural Health Promotion Committee, made up of representatives from immigrant-serving agencies and professional health organizations, produced a video entitled, *Health Care in Manitoba: A Newcomer's Guide* to introduce the Manitoba health care system to first-generation immigrants. The Comité sur les relations interculturelles dans les services sociaux adapted a Québec manual on cross-cultural training and communication for use in a broader Canadian context. This manual was well received in Québec and will help to fill a resource gap in the social services field.

Some projects were intended to reassess and improve services by the immigrant-serving agencies themselves. The Manitoba Interfaith Immigration Council implemented an in-house Multicultural Staff Support and Development Program through a process of needs assessment, goal-setting, values clarification, examination of client and community-group relations, and training seminars in cross-cultural awareness. The Social Planning and Research Council of B.C. (SPARC) addressed the need to identify the services and infrastructures required to meet the needs of first-generation Canadians in British Columbia, and the differences in services and needs between agencies specializing in ethnic-specific matters and the more generalist or multicultural agencies.

Others undertook action to improve the delivery of social and health services. For instance, the Multicultural Coalition for Access to Family Services of Metropolitan Toronto worked to improve access to family services. The Manitoba Council for Multicultural Health held a one-day symposium "Multicultural Health: Building a Framework", which focused on issues such as mental health and substance abuse, and developed an action plan to address the recommendations. The Ottawa-Carleton Immigrant Services Organization (OCISO) worked with community centres to sensitize staff of the Health and Social Services Ministries to minority needs, and to start new joint programs to benefit minorities.

Still others concentrated on maintaining good health. The London Intercommunity Health Centre formed a multicultural women's support group with the overall goal of preventative health care. St. Stephen's Community House in Toronto introduced a program to provide information on AIDS in a culturally sensitive manner.

In addition, federal and provincial departments began to implement recommendations of the Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees. For example, Health and Welfare Canada and Multiculturalism and Citizenship Canada have commissioned a study of the feasibility of establishing one or more "centres of excellence" for purposes of research, training, and acting as clearinghouses for information.

Research and Information Sharing

The Citizenship and Community Participation Program supported research and information-sharing activities that explain the special needs of first-generation Canadians. The Canadian School Trustees Association conducted a study on "Scholastic Adaptation and Cost Effectiveness of Programs for Immigrant/Refugee Children in Canadian Schools". The report provides an overview of the range and types of programs in each province and territory. Teachers of English as a Second Language (TESL) Canada held a symposium to work on plans to make governments, the private sector, and the community at large more conscious of the importance of English and French as a second language (ESL and FSL) training programs for immigrants. TESL Canada also produced an information brochure about ESL.

Some organizations, such as the Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI), undertook studies of service providers, funders and users. OCASI developed a computer-based statistical data base, and disseminated survey findings through research bulletins, newsletters and consultations.

Other projects generated discussion of issues relating to newcomers to Canada, and fostered the development of change strategies. The Association of Women of India in Canada, for example, began the research that will lead to the production of a one-hour documentary film on the human and social costs of barriers to the recognition of immigrants' academic credentials from other countries. The film will emphasize the human dimension in a positive, constructive approach to accreditation issues.

COMMUNITY SUPPORT: Enabling Communities to Work Toward Common Goals

Leadership Training and Organizational Development

Developing effective leadership and representative organizations is crucial for action on community concerns. Several newly organized national groups such as the Canadian Sephardic Congress, the Federation of Cambodian Associations in Canada, and the Syrian League of Canada held founding conventions to propose organizational and structural responses to the issues facing their constituencies, and to organize cultural, social and educational programs for

their members. These programs include activities to enhance awareness of Canadian traditions and institutions, and to encourage participation in these institutions.

A number of existing national organizations strengthened their organizational infrastructures. The Hellenic Canadian Congress, for instance, developed a regional structure; and the Somali Canadian Association held a series of workshops to ensure that its organization was meeting community needs for participation in Canadian life.

Regional bodies as well were active in this regard. The Multicultural Council of Saskatchewan promoted information sharing and cross-cultural activities by providing links among its six local-regional councils and ethnocultural groups. The New Brunswick Multicultural Council held a major conference in Fredericton entitled "A Decade of Multiculturalism in Perspective" to consider long-range planning.

The Italian Canadian League of Manitoba established the "Eccellenza Awards" to recognize exemplary contributions made by Italian Canadians, and to encourage community leadership.

At the local level, groups such as the Portuguese Interagency Network in Toronto, the Eelam Tamil Association of Québec and the Council of India Societies of Edmonton organized community meetings, workshops, seminars and planning committees relating to the development of their communities within Canadian society. There was a special focus on issues of human rights information, artistic skill and resource development, youth participation and organizational development.

Expression of Community Concerns

With program support, community organizations contributed in a variety of innovative ways to the development of policies and services to better reflect Canada's diversity.

The Canadian Ethnocultural Council, representing 39 national ethnocultural organizations, published research reports on employment equity: "On the Sidelines of Her Majesty's Service: A Survey of Employment Equity for Visible Minorities in the Federal Public Service 1988" and "Not So Visible: A Survey of Employment Equity for Visible Minorities in the Private and Public Sectors". The Council also held its Annual Parliamentary Day, where member organizations had discussions with Members of Parliament from each of the three major political parties.

Other national organizations, such as the Federation of Ethiopian Associations of Canada, held workshops to examine challenges such as unemployment, underemployment, professional accreditation, the evolving family in Canada, as well as integration and access to social services. The National Congress of Italian Canadians undertook research related to the treatment of Canadians of Italian origin during the Second World War.

The work of regional and local organizations can be particularly important in influencing institutional responses to cultural diversity. The Victoria Filipino-Canadian Association organized a second conference of Filipino organizations throughout British Columbia to identify the issues of concern in its community, and to build a common strategy to address them. The Salvadorean Community in Ottawa held a Cultural Workshop on Community Education and Outreach to identify the community's service needs. Innovative programming with the local Separate School Board has resulted. The Bureau de la Communauté Chrétienne des Haïtiens de Montréal worked to increase the participation of Haitian parents in the Québec school system.

Focus on Youth

During the year under review, many communities turned their attention to youth. A national youth forum sponsored by the National Association of Japanese Canadians was organized by youth to develop leaders for the coming decade. The Canadian Cambodian Association organized youth discussion groups for young people of the community, focusing on leadership skills, self-confidence and problem-solving abilities. A support network provided the opportunity for these young people to share concerns about issues such as discrimination and intergenerational conflict, and to obtain information on Canadian systems and values. The Second Annual Conference of the Canadian Jewish Law Students Association dealt with issues of discrimination, anti-Semitism, and the exploration of their cultural heritage and identity in the Canadian context.

The Centre Haïtien de Regroupement et d'Intégration à la Société Canadienne et Québécoise (CHRISOCQ), in Montréal, undertook an intercultural relations project to lessen feelings of alienation among young Haitians. Integration into the broader community was a major theme of a Black youth forum organized by Harambee Centres Canada to ascertain the needs of Black young people in Vancouver and the Mainland, and explore solutions.

Building Understanding

Some of the activities assisted under Community Support allowed people to learn from the experiences of others, or to learn more about the contributions of particular communities to the building of Canada. These activities ranged from special newsletters to events that brought people together to explore various aspects of Canadian society, and exchange ideas. *Canadian Scene*, for example, produced and distributed articles in 15 languages to 350 ethnic press and broadcast outlets. Its translations reached an audience of 1.5 million Canadians, many of whom would have difficulty accessing this information as a result of limited official language skills. As well as offering items of general interest, such as current Canadian events, the publication provides its subscribers with information about government activities relating to health or tax matters, changes in immigration and citizenship policy, pension arrangements and other subjects.

Several events marked important milestones. The German Canadian Congress sponsored "Germanica '89", a national conference to commemorate 325 years of German settlement in Canada. The Multicultural History Society of Ontario held a conference on "400 Years: African Canadian History" which included sessions on the history of African Canadians from the 17th century to the present,

and an examination of some contemporary issues facing Black Canadians. The Centennial Commission of the Ukrainian Canadian Congress prepared and distributed materials to assist corporate and community fund raising for activities to commemorate the centenary of Ukrainian settlement in Canada. The P.E.I. Multicultural Council and the Rotary Club of Charlottetown co-hosted an event to mark 15 years of collective effort by the P.E.I. Multicultural Council to promote understanding and intercultural cooperation. During Black History Month in February, the Congress of Black Women of Canada organized a series of workshops, lectures, seminars, and film presentations, including screenings across Canada of the films *Black Mother, Black Daughter* and *Older, Stronger, Wiser.*

CORPORATE ACTIVITIES

Some activities of the Multiculturalism Sector do not fall squarely within one of the four program directions mentioned earlier in this report. These include support to the Canadian Multiculturalism Advisory Committee, the Japanese Canadian Redress Program, policy and research undertakings, overall federal/provincial/territorial relations and general Multiculturalism communications activities.

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ADVISORY COMMITTEE

On February 9, 1990, following extensive consultations, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship announced the composition of the new 37-member Canadian Multiculturalism Advisory Committee (CMAC).

The establishment of the CMAC was another step in the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act.* Section 7 (1) calls for the establishment of such a committee to advise and assist the Minister on the implementation of the Act and on any other matter relating to multiculturalism.

Committee members are broadly representative of the country's professional, cultural and linguistic diversity. Dr. Karen Mock of Toronto was appointed as Chairperson. The Minister also appointed Mr. Pierre Anctil from Montréal and Mr. Valmond Romilly from Vancouver as Vice-Chairpersons of the CMAC.

The CMAC held its first national meeting in Montréal at the end of March 1990. The Minister participated in these initial discussions, which focused on the development of a workplan for the coming year. The Committee identified four study areas: Education, Awareness and Youth; Legislative/Legal Issues and Institutional Change; Aboriginal and Heritage Languages and Cultural Retention; and Adaptation, Integration and Citizenship.

THE JAPANESE CANADIAN REDRESS PROGRAM

On September 22, 1988, the Prime Minister announced the Agreement to provide redress to Canadians of Japanese ancestry for injustices they suffered during and after the Second World War. The Japanese Canadian Redress Secretariat (JCRS) was officially opened in December 1988.

Under the terms of the Agreement, the National Association of Japanese Canadians (NAJC) held a number of conferences, including one to develop a strategy

to address issues of senior citizens, and one for educators on the Japanese Canadian experience. With support from the Secretariat, the Association carried out promotional and educational activities such as the production of videos on Japanese Canadian redress.

A delegation travelled to Japan in the summer of 1989 to inform eligible persons about the redress agreement. The Executive Director of the JCRS met close to 1,000 Japanese Canadians, many of whom had been deported to Japan following the Second World War. Representatives of the NAJC were a part of the delegation.

In 1989/90, more than 12,500 redress payments were made to eligible individuals.

FEDERAL/PROVINCIAL/TERRITORIAL RELATIONS

Clearly, the multiculturalism policy rests on partnerships. Intergovernmental collaboration is a critical factor in achieving basic equality and participation objectives.

Intergovernmental cooperation takes place in a variety of settings. In September 1989, for instance, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship attended a meeting of the Council of Ministers of Education, Canada (CMEC) at which a decision was made to identify and exchange information on specific initiatives under development or being considered in each jurisdiction that are related to multiculturalism and education in Canada.

The federal/provincial/territorial Continuing Committee of Officials on Human Rights provided a vehicle for consultations on the implementation of the Second Decade for Action to Combat Racism and Racial Discrimination, the March 21 campaign to mark the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, and the National Plan on Police-Minority Relations. Two meetings in 1989/90 addressed such multiculturalism and human rights issues.

Pursuant to Section 5(2) of the *Canadian Multiculturalism Act*, which enables the Minister to enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada, departmental officials explored with provincial counterparts areas of possible bilateral collaboration.

The Department and provincial or territorial jurisdictions exchanged information about a number of specific subjects including race relations, heritage maintenance and multiculturalism in education. For example, meetings took place with the Ontario Race Relations Directorate of the Ministry of Citizenship. As well, the Department acted as a resource to provincial governments such as Ontario, Manitoba, Québec and Saskatchewan that were reviewing their multiculturalism policies and programs. Departmental officials were also involved in the sharing of research and data with respect to multiculturalism.

At the regional level, Multiculturalism and Citizenship Canada worked closely with provincial and local agencies. In Newfoundland, the Regional office participated in a provincial committee struck to draft a multicultural education policy. The Manitoba Region supplied background information for, and generally

facilitated the work of, the Manitoba Intercultural Council (MIC) to develop provincial race relations strategy proposals. The office also assisted the Manitoba Police Commission Committee on the relationship of the police to the multicultural community. The Saskatchewan office cooperated with the Saskatchewan Department of Culture, Multiculturalism and Recreation towards a race relations forum for the fall of 1990, in response to a provincial multicultural task force report which drew attention to race relations concerns. The Yukon Department of Education also received funding for a workshop on a multicultural education policy and curriculum.

Joint federal/provincial/territorial undertakings included the planning of March 21 activities in several parts of the country, events to commemorate December 10, the International Day for Human Rights, and partnerships with other funders and community groups on selected projects.

Preliminary discussions also took place among federal/provincial/territorial senior officials to identify other issues of mutual interest, and ways to increase cooperation for a possible future meeting of ministers responsible for multiculturalism across Canada.

In sum, activities in the area of federal/provincial/territorial relations during 1989/90 have strengthened the partnerships necessary to the realization of our potential as a fundamentally multicultural society.

INTERNATIONAL RELATIONS

The multiculturalism policy of Canada was the subject of meetings and information exchanges with interested officials from a number of countries.

Australia requested information and sent representatives from its Law Reform Commission to inquire into Canada's multiculturalism legislation. The Director of The Netherlands Race Relations Bureau came to find out about Canadian approaches to race relations, and shared information on his country's code of conduct for journalism, civil and penal procedures with respect to hate literature, and the recruitment of visible minorities into police forces. Other foreign visitors included regional government officials from Sweden, representatives from French-speaking newspapers in Africa, a researcher from the Academy of Science, Institute of State and Law, in Moscow, and the head of the Institute for the Advancement of Social Integration in the Schools and of the Institute for the Study of Prejudice, at Bar Ilan University in Israel.

RESEARCH

The Policy and Research Directorate produced a number of research reports to help Canadians better understand Canada's multicultural reality and contemporary multicultural issues.

Multiculturalism in Canada, a Graphic Overview presents a series of graphs, based on 1986 Census data, describing Canada's ethnic and linguistic diversity. It serves as an introduction to the Canadian multicultural reality and as a

resource for presentations on multiculturalism. Similarly, *Visible Minorities in Canada 1986: a Graphic Overview* highlights data on selected demographic and socio-economic characteristics of Canada's visible minority population as a whole. Visible minorities included here are Canadians whose origins are Black, Caribbean, Chinese, Japanese, Korean, Filipino, South Asian, West Asian, Arab, Southeast Asian, Latin American and the Pacific Islands.

Economics of Immigration and Racial Discrimination: a Literature Overview provides an extensive bibliography and a summary and literature review of modern Canadian and international research on the economics of immigration and racial discrimination. The report examines the impact of immigration on variables such as income distribution, welfare, trade, employment and the use of public services. Also discussed are the economic implications of discrimination, particularly labour market discrimination. *Ethnocultural Entrepreneurship: An Overview and Annotated Bibliography* provides a summary and annotated bibliography of recent theoretical, empirical and historical literature, describing the effect of ethnocultural minority entrepreneurs on the economy and the problems with which they are confronted. It also suggests areas for future research on ethnocultural entrepreneurship. Using 1986 Census data, *Black Youth in Toronto: Exploration of Issues* briefly analyzes the problems facing persons in the Metropolitan area who reported themselves as Black.

Another report released in 1989/90 was *Mother Tongue: 1986 Census of Canada, Canada, Provinces and Territories, Census Metropolitan Areas.* This report shows the extent to which persons reporting heritage languages as mother tongue reported only those languages, and the extent to which they also reported English and/or French as mother tongue.

The Directorate also prepared a bulletin entitled *Research Update* intended to increase awareness of research projects related to multiculturalism in Canada and in the world. Although compiled primarily for internal use, *Research Update* has a modest external distribution.

COMMUNICATIONS

The first issue of *Together*, a newsletter about multiculturalism today, was released in the winter of 1990 on the theme of multiculturalism and business. Published by Multiculturalism and Citizenship Canada four times a year, *Together* replaces the former newsletter, *Cultures Canada*. Each issue covers events or achievements on the national scene, describes activities from coast to coast, discusses current issues relevant to multiculturalism, highlights partnerships in action, and showcases new publications, productions and research.

The Multiculturalism Sector produced two public information brochures. *Multiculturalism Policy and Programs* introduces the Act and the policy, and describes the three multiculturalism funding programs. *Multiculturalism: Citizenship and Community Participation* describes the Multiculturalism program that helps first-generation Canadians gain the skills and knowledge to participate fully in Canadian society. Both publications are now available in 12 languages. The *Proclamation of the Multiculturalism Policy of Canada* was also produced in 12 heritage languages.

Canadian Portraits, a film produced by Multiculturalism and Citizenship Canada, uses six vignettes to illustrate vividly the contribution of Canada's different cultural communities to our society, and how they view themselves as Canadians. Accompanied by a user's guide, the film appeals to a wide cross-section of Canadians. For senior elementary and high school students, the film is a useful tool for stimulating discussion and awareness of topics such as multiculturalism, ethnocultural identity and being Canadian. Community-based organizations, religious groups and ethnocultural groups will all find this film relevant to current issues in Canadian life. The film is available from all National Film Board outlets across the country.

Each year, Multiculturalism and Citizenship Canada implements an advertising plan which uses print and electronic media as well as outdoor advertising to achieve two central objectives: a positive depiction of Canadian cultural diversity and increased awareness of the need to eliminate racism and racial discrimination. Some of these initiatives are described in the Race Relations section of this report.

Advertisements are also placed in ethnic media to communicate information about government policies and programs. These advertisements are often carried in languages other than English and French to reach Canadians with a limited understanding of the two official languages.

CORRESPONDENCE WITH CANADIANS

An indication of the interest and importance of multiculturalism to Canadians is the number of letters they have written. In 1989/90, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship or his office responded to over 800 letters from Canadians across the country on questions related to multiculturalism.

CITIZENSHIP

Each of the Citizenship Programs contributes, in its own way, to the implementation of the multiculturalism policy. The following descriptions of these program activities are not exhaustive, but rather focus on the way each program relates to the multiculturalism policy.

CITIZENSHIP REGISTRATION AND PROMOTION

Citizenship Registration and Promotion is responsible for handling applications for grants and proofs of Canadian citizenship, administering the *Citizenship Act*, providing educational materials for citizenship applicants and promoting increased awareness of the rights and responsibilities of Canadian citizenship.

In meeting its objectives, the Branch also acted to further the policies and objectives of multiculturalism. Citizenship activities enhanced the values of equality and respect for diversity, as set out in the *Canadian Charter of Rights and*

Freedoms. Canadians of all origins, whether native-born or naturalized, were encouraged to find new ways to take pride in themselves, their roots and their role in shaping the Canadian identity. Understanding this national identity in a way which includes all Canadians as full and equal participants gives strength to the link between multiculturalism and citizenship.

CITIZENSHIP REGISTRATION

Citizenship Registration services include processing applications for grants and proofs of citizenship and preparing certificates of Canadian citizenship. During 1989/90, 105,793 applications for grants of Canadian citizenship and 54,155 applications for proof of citizenship were received.

CITIZENSHIP EDUCATION

The Branch's role in Citizenship Education reflects an ongoing commitment to provide quality information and resource materials for citizenship applicants. Educational materials, highlighting the history, geography and government of Canada, were developed and produced by the Branch. These instructional publications related to Canada and Canadian citizenship, and also focused on the awareness and appreciation of Canada's cultural diversity.

To facilitate citizenship education across Canada, an instructor's resource kit for adult immigrant citizenship education, *More of a Welcome than a Test*, was developed. The Branch also ensured that citizenship learning materials, including information on Canada's multicultural character and policy, were available nationwide. For example, educational materials such as *The Canadian Citizen* and *A Look at Canada* were provided to applicants for Canadian citizenship. While all materials produced by the Branch were made available to the public in both official languages, the Oath of Canadian Citizenship was also available in languages other than English and French.

Awareness of Canada's cultural diversity, and of the principles of multiculturalism, was also promoted in citizenship classes organized by educational institutions such as school boards and community colleges, and by voluntary organizations such as ethnocultural groups and social service agencies. Potential Canadians learned about the importance of accepting and respecting other cultures in their new homeland.

Some activities were aimed at improving the quality of citizenship instruction. The Citizenship Teachers Network in Vancouver organized a symposium on Citizenship Education, and the Association of B.C. Teachers of English as an Additional Language included a workshop on Citizenship Education in their annual conference.

CITIZENSHIP PROMOTION

Citizenship promotional activities encouraged greater understanding of the value of citizenship, emphasized active citizenship, and reinforced a sense of Canadian

identity and belonging among all Canadians. By promoting better understanding and appreciation of Canada's cultural diversity, many of these activities complemented the objectives of multiculturalism.

Citation for Citizenship

A major program, the Citation for Citizenship, served to recognize the significant contributions made by individual Canadians and organizations. Of the 25 Citation recipients for 1989/90, a number were selected for their outstanding contributions to Canada's ethnocultural communities and race relations, for example:

- Constantine Passaris of Fredericton, New Brunswick, for his work on volunteer boards and multicultural organizations and for his innovations in the areas of immigration and multiculturalism;

- Inez N. Elliston of Willowdale, Ontario, for her innovative programs and endeavours particularly in the areas of education, race relations and immigrant adjustment; and

- Bea C. Leinback of Vancouver, British Columbia, for her contributions to social services and community life and for her promotion of the performing arts and multicultural community.

National Citizenship Week 1989

Pride in our shared Canadian heritage and respect for cultural diversity were included among the core values associated with Canadian citizenship and highlighted in promotional materials for National Citizenship Week 1989. Active participation in Canadian society and in the affairs of the nation was emphasized for Canadians of all backgrounds, whether citizens by birth or by choice. Ethnocultural and multicultural organizations, as well as immigrant-serving agencies, supported and participated in National Citizenship Week. For example, the Multicultural Committee of the Citizenship Council of Manitoba staged a multicultural festival. Provincial and municipal government organizations were strong supporters of National Citizenship Week 1989, many hosting special events such as a multicultural program developed by the Manitoba Museum of Man and Nature.

The Branch took action to ensure that information concerning National Citizenship Week 1989, the Citation for Citizenship, and applying for Canadian citizenship was available to the general public, including members of ethnocultural communities. Information, in the form of special citizenship articles, was also distributed to the ethnic press via *Canadian Scene*.

CITIZENSHIP CEREMONIES

The last step in the citizenship process is taking the Oath of Allegiance at a citizenship ceremony. Citizenship ceremonies held across the country focused on the rights and responsibilities of Canadian citizenship, and on the values and ideals common to all Canadians. They also encouraged greater understanding of the

reciprocal respect for other cultures that is necessary in a multicultural society, and encouraged new citizens to take an active role in Canadian life. The citizenship ceremonies reflected a microcosm of Canadian society. At an average ceremony of 90 to 100 people, there were usually 25 to 35 countries of origin represented. Some of the ceremonies were held in conjunction with departmental special events such as National Citizenship Week and the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. These ceremonies stressed multiculturalism as a fundamental characteristic of Canadian identity. They were held in schools, multicultural centres, city halls, fairs, public libraries and other settings designed to reach as many people as possible.

A few examples illustrate the innovative formats adopted. A Citizenship Court was convened in May 1989 with the Metro Immigrant Settlement Association at the North End Library in Halifax. Immigrant children were awarded prizes for their entries in a poster contest and entertainment was provided by refugees. The Optimist Club of Montréal-Saint-Jacques hosted a Citizenship Court followed by a lunch. During the lunch, the club members explained the objectives of their organization and the responsibilities of members. The new Canadians, for their part, told about their lives in their countries of origin, and their reasons for deciding to come to Canada. A special citizenship ceremony in Mississauga was sponsored by the Ontario Provincial Police and held at their training centre for new recruits as part of an ongoing program to encourage trainees to be more sensitive to minorities.

At the request of school authorities, ceremonies have also been held in both high schools and elementary schools. Le Collège français de Longeuil held a writing contest to make students aware of the multicultural reality. The 10 winners participated in a citizenship ceremony held at the school, each winner introducing one of the new Canadians to their colleagues.

NATIONAL LITERACY PROGRAM

The National Literacy Program was announced in September 1988. Its objective is to address the problem of adult illiteracy in Canada through both preventive and remedial activities and projects. The program has established partnerships with provincial and territorial governments, volunteer organizations, business and labour. Some of the initiatives supported by the program assist learners from particular cultural groups to enhance their English and French reading and writing skills. Such initiatives complement the Citizenship and Community Participation Program in that they help eliminate barriers to full participation in the social and economic life of the wider community.

REACHING LEARNERS FROM MINORITY COMMUNITIES

A number of projects initiated at a local level involved ethnocultural communities. They included projects to reach immigrants in the work force, immigrant women, their children, and members of particular communities. They involved the analysis of barriers to adult basic education, the development of culturally appropriate learning materials, and efforts to encourage participation in literacy training.

To assist immigrant women to enter the work force, the Centre des femmes de Montréal used computer technology as a tool to teach literacy skills. To increase health and safety awareness among Portuguese-speaking workers, the Portuguese Interagency Network in Toronto developed an integrated literacy module.

The Calgary Catholic School Board initiated a project entitled "Latin American Literacy Partnership" which involved Latin American women and their children. The participants developed their literacy skills and the school board benefitted from a closer relationship with community members.

There was a series of interesting projects with the Haitian Canadian community. One organization developed resources for the teaching of literacy skills to seniors and persons with disabilities. Another group produced an audio-visual teaching aid. Yet another encouraged members of their community to participate in literacy programs. Finally, a research project on teaching literacy in Haiti looked at approaches and methodologies that could be adapted for use in Canada.

Projects to address the literacy needs of Native people included developing a literacy strategy for Métis and Non-Status Indians, and developing a literacy action plan for Indian communities.

VOLUNTARY ACTION PROGRAM

The Voluntary Action Program promotes the growth and diversity of the voluntary sector and encourages its independence. Program activities are linked to those under the Community Support component of the Multiculturalism Programs. But, as will be seen from the examples, other multiculturalism activities, in the arts for instance, have benefitted from Voluntary Action Program assistance. In 1989/90, the Voluntary Action Program created the Fund Raising and Development component. This component supported 18 pilot projects to test strategies to diversify the funding bases of voluntary organizations. Three multicultural groups were included in the pilot projects funded. The evaluation of this new component should assist ethnocultural groups of all sizes in their fund raising and development plans.

ENCOURAGING VOLUNTARISM

The Voluntary Action Program continued its cooperative efforts to ensure that ethnocultural communities were encouraged to realize their full voluntary potential. As part of National Volunteer Week, the Volunteer Action Centre of Edmonton encouraged multicultural organizations to become involved in voluntarism. It also published a special handbook about ethnocultural volunteers. A project of the B.C. Association of Volunteer Centres increased the participation of ethnocultural communities (including Natives and francophones) and persons with disabilities in the B.C. National Volunteer Week program.

STRENGTHENING VOLUNTARY ORGANIZATIONS

The Program also encouraged the voluntary sector to be sensitive to the special needs of ethnocultural organizations. The Coalition of National Voluntary

Organizations held a major consultation among its member organizations and with government officials. Several national ethnocultural organizations were represented in those consultations and many issues of particular interest to ethnocultural communities, such as the emergence in Canada of parallel immigrant-serving structures, were discussed.

Not all activities concentrated on voluntary organizations involved in the social services field. The Volunteer Action Centre of Edmonton initiated a project that focused on ethnocultural performing arts groups and was designed to enhance their skills in a wide variety of volunteer management and development areas.

The Voluntary Action Directorate produced and distributed a number of publications and technical resources for use within the voluntary sector. Care was taken to ensure that illustrations and covers used for these publications accurately reflected Canada's diversity. These publications were also distributed widely throughout ethnocultural communities.

FUND RAISING

Members of ethnocultural organizations also were able to take part in projects to develop fund-raising skills. In Manitoba, they participated in a conference on fund raising for non-profit organizations held by the Manitoba Philanthropy Conference Committee, and in a workshop on foundation fund raising held by the Volunteer Centre of Winnipeg.

Fund Raising and Development Component

The new Fund Raising and Development component allowed for pilot projects that go beyond the learning of fund-raising skills. The Multicultural Association of Nova Scotia looked at the problem of having a provincial association with strong local associations, but no provincial fund-raising capability. The Edmonton Immigrant Services Association arranged for an evaluation of its recent fund raising, and a feasibility study to determine what they should be doing to improve their fund-raising methods in future.

HUMAN RIGHTS

The Human Rights Directorate has four components: education and promotion, the Court Challenges program, coordination of federal, provincial and territorial government activities to fulfil Canada's human rights obligations to the United Nations, and coordination and presentation of Canada's human rights reports to the United Nations. The participation of the Human Rights Directorate in the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* relates primarily to public awareness of the provisions of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, and of Canada's human rights commitments under various United Nations agreements.

HUMAN RIGHTS EDUCATION AND PROMOTION

In fulfilling its public education mandate, the work of the Directorate complements the objectives of Canada's multiculturalism policy. The Directorate provides financial support to non-governmental organizations for activities that support human rights education and that increase awareness of the provisions of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, among them those that relate to equality rights and multicultural heritage. The Directorate also publishes a selection of materials to inform Canadians about the Charter, including teachers' and students' guides.

Some of the projects funded by the Directorate related to awareness of the provisions of the Charter that serve to protect and promote multiculturalism in Canada. A summer course for human rights activists was offered by the Centre for Research and Education in Human Rights at the University of Ottawa. The Alberta Civil Liberties Research Centre undertook a project entitled "Teaching Human Rights in Schools and Community" featuring a series of workshops and a special newsletter for grade seven and ten students and teachers in three Alberta cities. The Alberta Civil Liberties and Human Rights Association held a series of workshops and information sessions on topics related to the Charter.

Several other projects dealt specifically with multiculturalism issues. The Canadian Foundation for Human Rights put in place a training program for primary school teachers emphasizing multiculturalism and respect for human rights. The Human Rights and Racism project of the National Capital Alliance on Race Relations helped high school students to understand the conceptual framework of human rights and the place of racial discrimination in that context. The B.C. Civil Liberties Association translated into Chinese a handbook entitled *Arrest* and conducted several workshops on policing and citizens' rights in collaboration with SUCCESS, a large Vancouver immigrant-serving agency. The Can-Am Indian Friendship Centre of Windsor brought together Aboriginal leaders, human rights advocates and the interested public for a cross-cultural information exchange. Aboriginal leaders were invited to provide information regarding current human rights issues in their communities and the strategies they employ to resolve issues and overcome conflicts.

Some organizations held conferences and seminars relating to racial discrimination. The Canadian Federation of Rights and Liberties, for example, organized a national conference on discrimination in the 1990's. The Atlantic Human Rights Centre held a major National Symposium entitled "Interfaith Dimensions of Canadian Multiculturalism" at Saint Thomas University Campus, Fredericton. The Saskatchewan Association on Human Rights and the Saskatoon Multicultural Council co-sponsored a conference on barriers to equality and strategies for changing racist attitudes.

Other human rights organizations such as the Newfoundland Human Rights Association provided a coordination and leadership role with members of the ethnocultural, Native and educational communities in orchestrating events around March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Another event held in conjunction with March 21, the 1990 Northwestern Ontario Cross-Cultural Conference, provided a unique opportunity for ethnocultural (including francophone), visible minority and Aboriginal leaders to explore

common issues and develop mutual support strategies as minority groups and to enhance public acceptance of and respect for the rights of the diverse cultural and language groups in the region.

THE COURT CHALLENGES PROGRAM

The Human Rights Directorate administers a contribution agreement with the Human Rights Research and Education Centre, University of Ottawa, for the operation of the Court Challenges Program. Through this program, financial assistance is provided for the preparation and defence of test cases involving equality and language rights under the Canadian Constitution. In 1989/90, there were several test cases based on religious and racial discrimination in the workplace, and on hate literature.

CANADA'S REPORTS TO THE UNITED NATIONS

Among the reports to the United Nations that the Directorate completed in 1989/90, two gave special attention to multiculturalism and race relations developments: the *Second Report on the Implementation of the International Covenant on Civil and Political Rights*, and the *Tenth Report on the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*.

PART II

THE CROSS-GOVERNMENT IMPLEMENTATION

Canada is a multicultural country, and the diversity of its population is increasing. The *Canadian Multiculturalism Act*, passed in the summer of 1988, evolved as a part of the positive response by the government to this growing diversity. As well as setting out Canada's multiculturalism policy, the Act requires all federal institutions to take specific action to implement that policy. Briefly, the responsibilities described in Section 3(2) of the legislation are to:

- ensure equal employment and advancement opportunities;
- enhance the ability of people of all origins to contribute to Canada;
- enhance understanding and respect for diversity;
- collect data to support sensitive and responsive programs;
- make use of language skills and cultural understanding of Canadians; and,
- generally, conduct operations in a sensitive and responsive manner.

The institutional change demanded by these requirements is a complex, long-term responsibility. They call on federal departments and agencies to make some fundamental changes in their organizations. At the same time, these institutions maintain and carry forward the values, principles and traditions of an evolving Canadian society. Balancing this dual responsibility is not a simple task, but it is an essential one if Canada is to meet successfully the challenges and opportunities of the future.

The *Canadian Multiculturalism Act* gives the Minister responsible for Multiculturalism the responsibility of encouraging and promoting a coordinated approach to implementing the policy. The Minister also provides advice and assistance in developing and implementing programs and practices in support of the policy. The Multiculturalism Secretariat was established in 1988 to support the Minister in these responsibilities. The Secretariat promotes long-term institutional change and at the same time encourages federal institutions to respond to identified concerns with immediate initiatives.

The starting point in promoting long-term institutional change has been to create awareness of Canada's cultural diversity and of the multiculturalism policy. During 1989/90, the Secretariat broadened the awareness-raising process to include discussions with federal departments and agencies on institutional change, as well as ideas and suggestions on specific change elements for individual institutions to respond to the multiculturalism policy. It also encouraged departments to observe March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Moreover, the Secretariat has encouraged federal institutions to undertake specific initiatives that respond to identified needs, requirements or opportunities. During 1989/90, it worked directly with over 100 federal institutions, and jointly developed pilot projects with the Canadian Broadcasting Corporation, the Canadian Centre for Management Development, the Canadian Museum of Civilization, Employment and Immigration Canada, the Department of Fisheries and Oceans, the Federal Business Development Bank, and the Royal Canadian Mounted Police. Information on these joint initiatives

can be found in the following sections describing the work of each federal institution.

Personnel in the regional offices of the Department have also discussed the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act* with their counterparts in other federal institutions.

A major responsibility of the Secretariat is the preparation of the cross-government section of this annual report, documenting the implementation of the Act in federal institutions. A formal invitation to contribute to the second annual report was sent from the Under Secretary of State to the heads of 158 federal institutions, and responses were received from 137. The institutions not responding have, for the most part, small staff complements and narrow mandates. Appendix II lists all federal institutions contacted. Once the contributions were analyzed and edited, a draft of this chapter of the annual report was circulated to all federal institutions to confirm that the information included in the report accurately portrayed their activities and plans.

Federal institutions do not constitute a homogeneous group; each has its own history, mandate and particular clients. Each implements the multiculturalism policy differently. In this second report, the work of each department and agency is highlighted individually. Institutions are grouped under six categories: justice and legal affairs; economic affairs; cultural affairs and national identity; health and social policy; international trade, foreign and defence policy; and government operations.

Federal institutions have a responsibility to set an example for all institutions and corporations in the country – social, educational, cultural, economic – showing not only that it is *possible* to reflect Canada's diversity in their operations, but that it is *advantageous* to do so.

JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

The ability of a society to maintain fundamental freedoms depends in large part on the relationship of trust and respect between the members of that society and those who administer its laws. With such a relationship, the cohesion and vitality of the society is strengthened; without it, the society is diminished. This is as true for Canada as for any nation.

This relationship of trust must work not just for some Canadians, or for most, but for *all*. Our entire justice system must serve Canadians sensitively and equitably, and must be seen to do so.

Federal institutions with responsibilities in the area of justice and legal affairs can address this challenge in a variety of ways, including specific program development, regular consultation and communication with minority communities, cross-cultural and race relations training for personnel, and innovative recruitment of minorities so that the institutions better reflect the public they serve.

This year, progress was made in all these important areas. Under the leadership of the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship, and in consultation with key players from government agencies, police authorities and visible

minority communities across the country, a National Action Plan for Police-Minority Relations was developed. The Plan recommends the establishment of a committee of deputy ministers responsible for policing, the founding of a multicultural policing information centre, a national framework for cross-cultural training of police officers, recruitment of visible minorities, and community involvement in policing.

Following on these recommendations, on November 23, 1989 the federal/provincial/territorial Deputy Ministers Responsible for Justice established the Committee of Deputy Ministers Responsible for Policing recommended in the Plan. The first task of this Committee has been to explore the establishment of a multicultural policing information centre. Solicitor General Canada, Multiculturalism and Citizenship Canada and Solicitor General Ontario will take the lead in planning and developing this information centre, the Canadian Police Race Relations Centre. This Centre would be responsible for the collection, storage, development, analysis and dissemination of information and resource materials to improve race relations.

Although much remains to be done, this kind of collaboration among police forces, government agencies, justice professionals and minority communities, and the various activities described below indicate that positive steps are being taken toward creating a more equitable justice system for all Canadians.

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Much of what the Canadian Human Rights Commission (CHRC) does to fulfil its own mandate is complementary to the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act*. In line with the CHRC's internal and external commitments to eliminating discrimination, it has: increased the resources committed to encouraging compliance with the *Employment Equity Act;* promoted intercultural exchanges; worked closely with the Canadian Centre for Management Development in preparing "Managing Diversity" seminars; and consulted with various multicultural and race relations groups.

Internally, the Commission is planning further cross-cultural awareness training for its staff. It also began a review of its visible minority employee identification process; established contact with minority communities to promote employment opportunities with the Commission and began formal development of a Community Association Recruitment Network. The Commission took steps to ensure that all communications materials fairly reflect Canada's diversity, and is exploring the production of its most essential information in languages other than English and French.

CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE

The Canadian Security Intelligence Service (CSIS) has promoted awareness of Canada's diversity and of the *Canadian Multiculturalism Act* by organizing presentations by the Multiculturalism Secretariat; distributing a copy of the Act and other literature to all managers; presenting modules on cross-cultural awareness and managing diversity as a section of Employment Equity's employee,

supervisory and middle management courses; publishing articles promoting multiculturalism in its internal newsletter; and organizing activities to mark December 10, the anniversary of the International Declaration of Human Rights and March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

CSIS has also been working toward its stated goal of "realizing a workforce representative of Canada's mosaic." It promoted use of the ethnic press for recruitment exercises, developed policies to address harassment in the workplace, offered career counselling for visible minority employees, established a Multiculturalism Employment Equity Advisory Sub-Committee, and reviewed the creation of a corporate person-year pool to facilitate hiring of minorities.

For 1990/91, CSIS has committed itself, through its Psychological Services, to review psychometric testing for any possible barriers to visible minority recruitment; to prepare an employee booklet regarding intercultural communication; to promote changes in traditional attitudes that may have limited participation of minorities in the Service; and to study the implementation of a policy on Leave and Accommodation of Religious Observance and Practice.

CORRECTIONAL SERVICE CANADA

The tenets of Correctional Service Canada's (CSC) corporate mission support the ideals of multiculturalism. In 1989/90, CSC completed a study on personnel recruitment strategies and produced a reference guide to various religious traditions for distribution to chaplains in CSC institutions.

In 1990/91, CSC will develop for delivery to all staff a module on multiculturalism issues; collect data to establish a base of information on identifiable groups in the federal offender population and assist in identifying their needs; and conduct an investigation of attitudinal and systemic barriers to the employment of visible minorities in CSC. Information from these two studies will be used as the basis for corporate multiculturalism policy and program development.

THE DEPARTMENT OF JUSTICE

The Department of Justice has developed a substantial multiculturalism workplan that identifies seven major issues and outlines specific actions to be taken in each. Two important elements of this plan are: that the Department, in partnership with the University of Windsor, will hold a two-day round table on the theme of "Multiculturalism and the Justice System" in November 1990; and that, in consultation with Multiculturalism and Citizenship Canada, Justice is planning to develop a National Action Plan for Judicial Education.

In addition, consultations are underway for a survey of law schools to assist in determining realistic objectives for hiring visible minorities and in targeting underrepresented cultural groups. A number of research projects to address minority access to the justice system, and research on hate propaganda and on dispute resolution, are also planned.

Communications activities included ensuring that publications adhered to depiction guidelines; screening the video "Multiculturalism: the Cross-Government Commitment"; enhancing links with ethnocultural community leaders; and marking March 21 with a variety of special activities. Further efforts to broaden understanding of the policy and to reach out to minority groups are planned for 1990/91.

LAW REFORM COMMISSION

As part of a study entitled *International Human Rights Law and the Canadian Charter of Rights and Freedoms*, the Law Reform Commission (LRC) consulted with ethnocultural groups since part of the research analyzes the operating mechanisms of the new Immigration and Refugee Board.

In 1990/91, the LRC will follow up on an investigation request regarding the application of criminal law to Aboriginal people and members of cultural or religious minorities, and the access these people have to the criminal justice system.

NATIONAL PAROLE BOARD

In 1989, the Chairman appointed a special advisor on multiculturalism to accelerate the implementation of the multiculturalism policy at the National Parole Board.

During 1989/90, the Parole Board prepared a statement of multiculturalism principles and objectives; developed a training module on multiculturalism; organized a half-day information session on the *Canadian Multiculturalism Act* for the February general Board meeting; initiated meetings in the Pacific region with ethnocultural minority organizations interested in conditional release; invited the Sikh community to brief Pacific region staff and Board members on cultural issues relevant to parole decision making; distributed information on courses in managing diversity; reviewed cross-cultural awareness training options; reminded managers of the importance of representative staffing; and again encouraged visible minority employees to identify themselves.

For 1990/91, the Parole Board plans to develop a long-term action plan on multiculturalism; review policy and procedures as well as human resources policies and employee programs to ensure that they are culturally sensitive; continue to provide information and developmental sessions during regional workshops to reinforce greater cultural awareness; and seek additional opportunities to meet with ethnocultural and visible minority organizations.

OFFICE OF THE COMMISSIONER FOR FEDERAL JUDICIAL AFFAIRS

The Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs has not implemented specific multicultural initiatives, although it has stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

In his 1990 Directional Statement, the Commissioner reiterated the RCMP's commitment to multiculturalism. This commitment is supported by the Multiculturalism Advisor's Office, which coordinates implementation of the policy in the RCMP, and by the National Recruiting Team, which travels throughout Canada promoting career opportunities with the RCMP to visible and ethnocultural minority and Aboriginal youth.

The RCMP is reviewing recruiting policies to eliminate any systemic barriers to equitable participation; plans to implement a new job-related RCMP Recruit Selection test by Fall 1990; and will set up a Police Venturers Program in cooperation with Scouts Canada and a Summer Student Program. Both programs emphasize the participation of visible minority youth.

Consultation with representatives of minority groups has been a high priority: the Commissioner's Advisory Committee on Visible Minorities continues to meet biannually; divisional commanding officers are establishing similar local Advisory Committees; two Divisions hosted multicultural evenings at divisional headquarters; and a workshop in Halifax with members of the RCMP and representatives of the Black community resulted in recommendations presented to the Commanding Officer. In September 1991, an Atlantic conference on multicultural and Aboriginal issues will be held to bring together community people and local officials to discuss matters of mutual concern.

The "Policing for a Pluralistic Society '89" conference resulted in: review and implementation of conference recommendations in 1989/90; and plans to send an update on recommendations to all conference participants in 1991. With assistance from Multiculturalism and Citizenship Canada, a 15-minute English- and French-language video looking at conference proceedings, and how the recommendations are being addressed, was produced for use as part of training programs and is being distributed to all Divisions.

Other activities undertaken in cooperation with the Multiculturalism Secretariat included a review of current cross-cultural training and the preparation of new multicultural courses. Cultural awareness and race relations awareness training is now being provided in numerous in-service training courses on Staffing, Interviewers, Immigration and Passport and others.

The RCMP Multiculturalism Advisor serves on the Working Group developing proposals for the Canadian Police Race Relations Information Centre likely to be located at the Canadian Police College. The Advisor also attended numerous conferences to monitor developments in the field and presented related workshops to federal departments and agencies across Canada.

RCMP PUBLIC COMPLAINTS COMMISSION

The Commission distributed the 1988/89 *Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act* to all staff to increase awareness of the multiculturalism policy and possible related activities. In 1990/91, the Commission will develop a multiculturalism policy. Whenever vacancies for

part-time members of the Commission are to be filled, discussions with the provinces or territories in respect of nominees will include consideration of individuals representative of minority groups.

RCMP EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

This is a small Committee which does not have direct contact with the general public. Within its mandate, it is committed to implementing the provisions of the *Canadian Multiculturalism Act*.

SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE

The Canadian Security Intelligence Review Committee has distributed copies of the *Canadian Multiculturalism Act* and the government's Fair Communications Guidelines, as well as relevant pamphlets and posters to increase awareness of the policy and of the six responsibilities described in Section 3(2) of the Act.

To ensure that all Canadians have access to and are understood by the Committee, translators for witnesses have been provided as necessary.

SOLICITOR GENERAL CANADA

Solicitor General Canada includes the following organizations: Canadian Security Intelligence Service, Correctional Service Canada, the National Parole Board, the Royal Canadian Mounted Police, the RCMP Public Complaints Commission and the RCMP External Review Committee. Individual information on the activities of each is listed alphabetically in this section of the report. The following information is specific to the Solicitor General Secretariat.

The issue of police-minority relations was identified as one of the top four policing priorities within the Solicitor General Secretariat. A focal point is the Solicitor General's work on the National Action Plan for Police-Minority Relations in Canada. The Secretariat has been responsible for coordinating development of a conceptual framework and service models for the Canadian Police-Race Relations Information Centre recommended in the National Action Plan, as well as developing strategic partnerships on issues of policing and multiculturalism with federal/provincial/territorial leaders, other federal institutions and police organizations.

Specific multiculturalism issues for which resources and research will be targeted have been identified as: recruitment, training, liaison mechanisms, internal regulations and discipline, and public and other forms of accountability. In line with this, all visible minority employees were encouraged to identify themselves and the resulting data will be maintained accurately.

In 1989/90, the Ministry began discussions with a number of organizations representing visible minority community interests, such as MOSAIC (a non-governmental multicultural organization) and OASIS (the Orientation Adjustment Services for Immigrants Society) to address corrections-related needs of

these communities. It is expected that the Secretariat will financially contribute towards the development of corrections-related initiatives in a number of these communities in 1990/91. The Solicitor General Secretariat with Correctional Service Canada will also undertake a correctional needs assessment of visible minority offenders.

In addition to adherence to depiction guidelines, activities for National Crime Prevention Week included activities and publications designed to ensure that ethnocultural traditions, viewpoints and concerns were represented. Similar activities will continue in 1990/91.

Regional offices of Solicitor General Canada across the country have been actively engaged in consultation and providing contributions to promote multiculturalism initiatives at the regional level.

ECONOMIC AFFAIRS

The multicultural diversity of the Canadian population is an invaluable resource Canada can draw on to meet successfully the economic challenges of the 21st century. The rich mix of cultures, languages, experience and skills Canadians possess are important tools in forging new opportunities at home and a competitive edge in the international arena.

Federal institutions involved in economic affairs can ensure that all Canadians benefit from our diversity by hiring and promoting Canadians from a variety of backgrounds; consulting with ethnocultural and visible minority Canadians to profit from their perspectives and ideas in the development of policies and programs; promoting understanding and respect for our diversity; and drawing on the breadth of linguistic and cultural knowledge Canadians possess.

Federal institutions involved in economic affairs are recognizing these opportunities. In the area of employment, for example, the Department of National Revenue (Customs and Excise) received the Treasury Board Employment Equity Award of Merit for progress in visible minority recruitment.

Since 1986, the Federal Business Development Bank and Multiculturalism and Citizenship Canada have collaborated on an initiative designed to provide ethnocultural business communities in Canada with access to the same opportunities that are available to other businesses. This initiative was formalized in October 1989 when the Ethnocultural Business Community Program was launched. It is estimated that in 1989, 6,000 business people participated in Ethnocultural Business Community Program activities, including Small Business Week conferences, networking and training events, pilot projects and information sessions.

To further support the ethnocultural minority business community, the Multiculturalism Secretariat published an ethnocultural business directory entitled *Multiculturalism Means Business.*

The Royal Canadian Mint enhances Canada's international profile by using the cultural understanding and language skills of its staff in its very successful marketing strategies abroad. Awareness of our multicultural reality was promoted

by the Department of National Revenue (Taxation) whose "Special Guides" advertisements have been publicly recognized for the use of minority talent in a TV commercial, and by Canada Post Corporation which issued a commemorative stamp recognizing the great strength Canada has derived from its multicultural heritage.

Federal institutions involved in economic affairs clearly have a leadership role to play in ensuring that all Canadians are invited to contribute to the country's growth and prosperity, and that the full potential of their talents and skills is realized. As the Prime Minister said at the "Multiculturalism Means Business" Conference:

> We, as a nation, need to grasp the opportunity afforded us by our multicultural identity, to cement our prosperity with trade and investment links the world over, and with a renewed entrepreneurial spirit at home.

THE DEPARTMENT OF AGRICULTURE

The Department of Agriculture designed and coordinated the production of "This Is My Home", an interdepartmental exhibit celebrating Canada's cultural heritage; depicted Canadian diversity in communications and recruitment materials; participated in March 21 activities; and completed a bulletin on discriminatory questions in the staffing process.

The Department will continue to promote cross-cultural awareness training and will develop and implement a multiculturalism policy.

ATLANTIC CANADA OPPORTUNITIES AGENCY

The Atlantic Canada Opportunities Agency has not implemented specific multicultural initiatives, but has stated its intention to do so and has designated a senior manager responsible for multiculturalism.

ATLANTIC PILOTAGE AUTHORITY

The Atlantic Pilotage Authority has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED

Atomic Energy of Canada Limited (AECL) works to increase representation of visible minorities at all levels through the review of employment policies and procedures; cross-cultural awareness sessions for all staff; implementation of their Position Paper on Ethnocultural and Religious Observances and special development and training programs.

AECL's communications materials reflect the diversity of its staff. Its libraries subscribe to publications in many languages. AECL has also established links with ethnocultural minority communities by sending news releases to various ethnic media and meeting with community groups.

AECL uses the cultural diversity of its workforce to provide services in languages other than English and French. Information requests from the public are handled, whenever possible, in the language of the request; tours are provided to tourists and visiting international staff in their language of choice; new employees and visiting scientists are given special assistance in adjusting to Canada by introducing them to others who speak their language and are from the same cultural background.

BANK OF CANADA

The Bank of Canada reviewed staffing policies, procedures and practices to identify barriers and is addressing those aspects requiring attention. To broaden recruitment of visible minorities, the Bank took initiatives such as participation in a job fair aimed at the visible minority community in Ottawa.

The Bank promotes cross-cultural awareness by depicting diversity in recruitment materials, holding awareness sessions and publishing articles in staff newsletters. In addition, it involves members of visible minority groups in identifying issues and recommending initiatives that promote a working environment that supports diversity. In 1989, the Bank added one day to employees' annual leave, with priority for selection given to those wishing to observe religious or cultural events. Tours and exhibits at the Bank's currency museum offer visitors a sense of how different cultures have influenced Canadian money throughout the country's history.

BOARD OF ARBITRATION AND REVIEW TRIBUNAL

The Board of Arbitration and Review Tribunal has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

CANADA DEPOSIT INSURANCE CORPORATION

Employees at Canada Deposit Insurance Corporation attended courses on fair hiring practices and visible minority employees were encouraged to identify themselves. The Corporation allows time away from work for religious or cultural events and takes account of employees' dietary restrictions at corporate functions. A corporate philosophy is being developed and the *Canadian Multiculturalism Act* will be reviewed in this process.

The Corporation's communications materials reflect Canada's diversity. It reviewed two information brochures to ensure suitability to all Canadians; these are available in languages other than English and French, on audio tape, as requested.

CANADA DEVELOPMENT INVESTMENT CORPORATION

Canada Development Investment Corporation (CDIC) has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

CANADA HARBOUR PLACE CORPORATION

Canada Harbour Place Corporation revised its policy manuals to ensure they are not discriminatory, and it has made a commitment to fair hiring practices. The Corporation's information/tour program provides services in various languages, and pamphlets are printed in Japanese and both official languages. Canada Place increases awareness of Canada's diversity through performances by ethnocultural groups. In addition, Canada Place will host the Swearing-In Ceremony of 90 new Canadians on July 1, 1991.

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Canada Labour Relations Board distributed an information bulletin to all employees informing them of the multiculturalism policy and their responsibilities under the Act. The Board depicts Canada's diversity in its publications. Managers have attended race relations seminars, and staff are encouraged to submit ideas and concerns about the policy.

CANADA PORTS CORPORATION

In 1989, Canada Ports Corporation (CPC) adjusted its leave provisions to accommodate its employees' religious and cultural commitments, and enabled them to make use of these provisions. In addition, the Corporation organized information sessions to make all managers aware of the importance of hiring employees who represent the diversity of Canadian society.

For 1990/91, the Corporation has given its Human Resources team the mandate of reviewing existing policies to ensure that they do not contain any systemic barriers. This exercise was begun in 1989 and will continue in 1990/91.

CANADA POST CORPORATION

Canada Post Corporation (CPC) is increasing visible minority representation in its workforce. It has consulted with ethnocultural associations to locate candidates; participated as a sponsor and panelist at the "National Conference on Racial Equality in the Workforce"; encouraged visible minority employees to identify themselves; and revised its employment application form to enable visible minority employees to do so.

In addition, CPC issued a revised Human Rights and Employment Equity Policy and provided training to most managers and supervisors on reducing and eliminating cultural biases affecting selection outcomes. CPC also ensures that

visual communication materials depict the diversity of its workforce and customers.

The CPC plans to review its employment system and practices, advertise positions in ethnocultural print media, involve ethnocultural minority groups in recruitment strategies, and encourage personnel staff to participate in events sponsored by ethnocultural minority associations promoting employment.

CPC issued a commemorative stamp in recognition of the strength Canada has gained from its multicultural heritage. The stamp was launched in conjunction with the opening of an exhibit at the Canadian Museum of Civilization examining 200 years of Jewish life in Canada and with an event held by the Chinese Canadian community in Surrey, B.C.

CANADIAN DAIRY COMMISSION

Because the Canadian Dairy Commission is still planning its response, it has not yet been able to begin implementation of activities in support of the *Canadian Multiculturalism Act* in 1989/90.

CANADIAN EGG MARKETING AGENCY

The Canadian Egg Marketing Agency has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

CANADIAN NATIONAL RAILWAY

Canadian National (CN) has reviewed its recruitment, hiring and promotion policies to ensure they are non-discriminatory and is reviewing its entry-level tests for cultural biases. CN monitors promotions; keeps employment data banks of members of visible minority groups; meets with visible minority staff to discuss their concerns; and encourages visible minority employees to identify themselves. CN contacted various organizations and community groups to find visible minority candidates for vacant jobs, as well as for the Youth Employment Program. This has resulted in increased hiring of members of visible minority groups. CN also communicates with and participates in functions held by ethnocultural groups, as well as provides financial assistance to various groups.

CN's print and television materials depict Canadian diversity. Ethnic media are used to advertise vacancies. In 1989, CN donated $1,000 to *Canadian Scene*, an ethnocultural news service providing articles in several languages to the ethnic press.

CN provides cross-cultural and race relations training and visible minority staff are made aware of special training opportunities. CN promotes awareness of Canada's diversity through its newsletters and magazines. CN organized and participated in conferences on employment equity and race relations and met with the Canadian Ethnocultural Council in Ottawa and the Centre for Research-Action on Race Relations in Montréal.

CN tracks the linguistic abilities of its staff and communicates with pensioners in their own language. Where possible, CN accommodates staff's religious and cultural commitments by being flexible with working hours and, as long as safety regulations are met, with dress regulations. CN's Montréal day care centre program, which provides care for children from many cultural backgrounds, includes activities from various traditions.

CANADIAN PATENTS AND DEVELOPMENT LIMITED

Canadian Patents and Development Limited is being dissolved by Bill C-73. The functions of Canadian Patents and Development Limited will be transferred to other organizations.

CANADIAN TRANSPORTATION ACCIDENT INVESTIGATION AND SAFETY BOARD (FORMERLY THE CANADIAN AVIATION SAFETY BOARD)

(The Canadian Aviation Safety Board (CASB) was dissolved by an Act of Parliament on March 29, 1990, and the Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board (CTAISB) was proclaimed on the same day.)

CASB encouraged visible minority employees to identify themselves; provided cross-cultural awareness training; offered career development training to visible minorityemployees; and depicted Canada's diversity in its advertisements.

CTAISB will include multiculturalism in its objectives; review personnel policies and practices to be adopted by the Board; ensure staff are aware of their responsibilities under the Act; sensitize managers to cultural differences; and encourage understanding of staff requesting leave for religious and cultural events. CTAISB will determine the linguistic skills of its staff and create a language inventory. The Board will offer interpretation and reports in languages other than English and French, where appropriate.

THE CANADIAN WHEAT BOARD

The Canadian Wheat Board monitors and reviews its employment policies and procedures; encourages applications from visible minorities and has a separate inventory of these applicants; encourages visible minority employees to identify themselves; and records employee linguistic skills. The Board considers the multicultural composition of its workforce to be a valuable asset in the business world.

CIVIL AVIATION TRIBUNAL

The Civil Aviation Tribunal has not yet determined how to implement the multiculturalism policy in its mandate.

THE DEPARTMENT OF CONSUMER AND CORPORATE AFFAIRS

In 1989, the majority of managers at Consumer and Corporate Affairs Canada (CCAC) received multiculturalism awareness training, which is now an integral part of staff relations courses. Managers were encouraged to conduct informal consultations with minority groups and to take personal and cultural factors into account when planning and carrying out their operational responsibilities. Personnel selection criteria were revised to ensure the removal of direct or indirect discrimination.

Employees are encouraged to identify themselves for the purposes of employment equity programs and are provided with an easy self-identification form.

ECONOMIC COUNCIL OF CANADA

The Economic Council of Canada developed a statement of purpose with regard to multiculturalism. The Council portrays Canada's diversity in its publications and will continue to provide articles of interest to the ethnic media in languages other than English and French. Its human resources and communications activities take into account Canada's multicultural diversity. The Council plans to sensitize its staff on their responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*.

THE DEPARTMENT OF ENERGY, MINES AND RESOURCES

In 1989/90, the Department of Energy, Mines and Resources (EMR) heightened awareness of multiculturalism by distributing relevant posters and brochures and publishing articles in the departmental newsletter. Information sessions for managers provided an opportunity to promote the employment equity program. EMR plans to portray Canada's diverse population in its exhibitions, audio-visual productions and publications, and encourages the distribution of information about minority groups in Canada.

In 1990/91, EMR plans to promote awareness sessions on Aboriginal issues and multiculturalism, offered by the Public Service Commission and other institutions, to help managers better understand the dynamics of cross-cultural relations. Awareness-raising activities are also planned to ensure that EMR makes use of the cultural knowledge of employees of all origins.

THE DEPARTMENT OF THE ENVIRONMENT

Environment Canada (EC) has given the Director General of Corporate Human Resources the responsibility of implementing multiculturalism.

In 1989/90, EC took steps to forge closer ties with various ethnocultural organizations; participated in a symposium on interracial relations in Ottawa on March 23 and 24, 1990; and, as part of commemoration of March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, posters were displayed and literature distributed to departmental coordinators.

EC employees may leave work in order to respect their religious obligations, provided that they respect the flexible work-time regulations.

The Canadian Parks Service makes use of its employees' linguistic skills and their knowledge and understanding of ethnocultural environments in planning service delivery and in multilingual interpretation programs. It is also working with the government of Prince Edward Island to improve visitor services offered in Japanese.

In 1991/92, EC plans to discuss the feasibility of establishing an advisory committee on visible minorities and initiate a long-term action plan for implementing multiculturalism policies.

FARM CREDIT CORPORATION

Multicultural programs and policies at the Farm Credit Corporation (FCC) are promoted through cross-cultural awareness sessions for supervisors; distribution of information on multiculturalism and the *Canadian Multiculturalism Act;* and liaison with ethnocultural groups. FCC provides visible minority employees with the opportunity to identify themselves; maintains an inventory of official and other language skills; and provides services to clients in languages other than the official languages when possible.

The Corporation depicted Canada's diversity in two major corporate projects. The Government's Fair Communications Guidelines and *A Matter of Balance,* published by Secretary of State, will be circulated to regional communication coordinators. Communication policies will be reviewed to ensure compliance with the Act.

FCC will include the multiculturalism policy in its staff orientation program; expand consultations with ethnocultural communities; and include multiculturalism in its Human Resources policies and operational plans. Multicultural issues will be included in its newsletter and at annual conferences and a copy of the Annual Report on the *Canadian Multiculturalism Act* will be distributed to management.

FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK

In 1989, the Federal Business Development Bank (FBDB) and Multiculturalism and Citizenship Canada launched the Ethnocultural Business Community Program. Activities included Small Business Week conferences, networking and training events and information sessions.

Six major events were held during Small Business Week 1989 including trade shows, receptions, workshops, counselling sessions, networking events and awards scholarships. Each region sent press kits and releases to all media, including the ethnic press, and supported ethnocultural business through advertising revenue.

The six regional Ethnocultural Business Advisory Committees enhanced the profile of the ethnocultural business community by promoting awareness campaigns in both the ethnocultural and mainstream business communities; identifying needs of potential or existing ethnocultural entrepreneurs; providing promotional support and business programs for ethnocultural community events; supporting ethnocultural professional associations and training councils; organizing award programs and conferences for ethnocultural youth entrepreneurs; and establishing ethnocultural business incubators and loan programs.

The FBDB maintained its depiction policy; applied non-discriminatory staffing policies; participated in sessions on managing diversity; promoted activities relating to ethnocultural entrepreneurship through internal and external publications; and published *Starting a Business in Canada: A Guide for New Canadians* which it is considering translating into languages other than English and French.

The FBDB analyses the ethnocultural entrepreneurial market; promotes understanding of this market; and has developed a forum for dialogue between its Advisory Committees and provincial governments.

The FBDB will expand the Ethnocultural Business Community Program and is considering an awareness training program for all staff.

FEDERAL ENVIRONMENTAL ASSESSMENT REVIEW OFFICE

The Federal Environmental Assessment Review Office (FEARO) is in the process of being replaced by a larger agency. However, FEARO is committed to specific initiatives in the area of multiculturalism and has designated its Associate Chairman to be responsible for its multiculturalism programs. In 1989/90, FEARO increased awareness of staff both at the staffing level and on assessment panels; discussed the needs of ethnocultural minority employees; and is developing a mechanism for visible minorities to identify themselves.

THE DEPARTMENT OF FINANCE

The Department of Finance continues to depict Canada's multicultural reality in its publications; circulated the Fair Communications Guidelines; maintained and used its inventory of target-group candidates for employment; organized activities for March 21; and participated in cross-cultural awareness sessions. An Exit Interview Program has been developed to learn more about conditions of employment, departmental culture and reasons for departure. It will be implemented in late 1990.

The Department consults with visible and ethnocultural minority employees who have self-identified on departmental employment equity related issues, and with a variety of national ethnocultural associations on economic issues.

THE DEPARTMENT OF FISHERIES AND OCEANS

The Department of Fisheries and Oceans (DFO) has encouraged its management to implement multiculturalism policies. The 1988/89 Annual Report on the *Canadian Multiculturalism Act* was distributed to senior management and a summary of activities taken or planned in each area of responsibility will be prepared.

DFO conducted a self-identification survey in 1989/90; recognized March 21; and ensured the *Canadian Multiculturalism Act* was considered in all audio-visuals, exhibits and publications. In addition, Fishery Officer recruits participated in a mandatory two-day cross-cultural training session.

In B.C., the Department, in cooperation with Multiculturalism and Citizenship Canada, took steps to improve cross-cultural understanding in the fishing industry: selected publications were distributed in Vietnamese and Chinese; a cultural exchange workshop was designed and piloted; an advisory committee on race relations was established and is chaired by DFO. The committee includes representatives from the United Fishermen and Allied Workers Union, the United Native Brotherhood, the Vietnamese Fishermen's Association, Employment and Immigration Canada, RCMP, and Multiculturalism and Citizenship Canada.

FISHERIES PRICES SUPPORT BOARD

The Fisheries Prices Support Board will be reporting through the Department of Fisheries and Oceans.

FORESTRY CANADA

Forestry Canada plans to delegate responsibility for the implementation of the multiculturalism policy to a senior manager.

GRAIN TRANSPORTATION AGENCY

The Grain Transportation Agency will develop a policy statement on multiculturalism and ensure all policy developments and video presentations are in keeping with the spirit of the *Canadian Multiculturalism Act*. The Agency has made a copy of the Act and the 1988/89 Annual Report available to all staff through its departmental library. The Agency also plans an information survey on the linguistic and cultural skills of employees.

GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY

The Great Lakes Pilotage Authority has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives and its willingness to keep employees informed of the policy.

HALIFAX PORT CORPORATION

The Halifax Port Corporation has reviewed and evaluated policies, procedures and practices and developed human resources programs to eliminate systemic discrimination and cultural biases.

The Corporation will develop a statement of purpose on multiculturalism; develop an inventory of employees' linguistic skills and cultural knowledge; continue to encourage visible minority employees to identify themselves; and consult with the Multiculturalism Association of Nova Scotia to increase awareness among staff of their specific interests and concerns.

HAZARDOUS MATERIALS INFORMATION REVIEW COMMISSION

Management and staff of the Hazardous Materials Information Review Commission have been made aware of the *Canadian Multiculturalism Act* and of their responsibilities in this area.

THE DEPARTMENT OF INDUSTRY, SCIENCE AND TECHNOLOGY

Industry, Science and Technology Canada (ISTC) is in the process of finalizing a departmental policy on employment equity which states "... that the needs of a multicultural clientele be understood and met". It held activities on March 21; provided cross-cultural awareness training; and developed advertising guidelines to reinforce the Government Communications Policy and to enhance the *Canadian Multiculturalism Act*.

ISTC-Tourism includes Canada's multicultural diversity in marketing campaigns, and its Federal Tourism Policy makes explicit reference to the importance of the ethnocultural minorities to tourism in Canada.

ISTC's Entrepreneurship and Small Business Office (ESBO) participates in seminars with ethnocultural communities and supports the Federal Business Development Bank (FBDB) Ethnocultural Advisory Committees. The ISTC Saskatchewan Office encourages participation by sponsoring activities and initiatives with ethnocultural communities. The Toronto region of the ESBO serves its clients in six languages and uses the Ethnocultural Business Advisory Committee as a resource.

ESBO will implement a National Policy on Entrepreneurship, targeting ethnocultural and visible minority and Native groups through its National Entrepreneurship Awareness Project.

LAURENTIAN PILOTAGE AUTHORITY

In 1989/90, the Laurentian Pilotage Authority distributed information on the *Canadian Multiculturalism Act* and on the employment equity program to all employees to increase awareness of Canada's multicultural nature.

In 1990/91, the annual report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* will be circulated among employees, and a directory will be prepared of ethnocultural and visible minority employees.

INVESTMENT CANADA

Investment Canada draws on the linguistic and cultural skills of its multicultural workforce to communicate with its client groups and provides publications and resource materials and services in languages other than English and French. The Agency will ensure awareness of the multiculturalism policy through presentations to the Management Committee, staff memoranda and awareness training for its human resources officers.

MARINE ATLANTIC INC.

Marine Atlantic is reviewing its employment systems, policies and practices and has revised its human rights and harassment policies. It encourages visible minority employees to identify themselves; and maintains a data bank of employees' language skills. Marine Atlantic ensures publications depict Canadian diversity and promotes this diversity at public events. Marine Atlantic plans to include the development of multiculturalism policy and programs in the mandate of a new management position.

NATIONAL ENERGY BOARD

The National Energy Board continues to monitor its human resource practices for systemic discrimination and underrepresentation. The Board has stated its commitment of fulfilling its obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*.

THE DEPARTMENT OF NATIONAL REVENUE (CUSTOMS AND EXCISE)

The Department of National Revenue (Customs and Excise) received the Treasury Board Employment Equity Award of Merit for progress in visible minority recruitment. The Department continues to make managers aware of issues and concerns of ethnocultural groups; uses ethnic media for recruitment advertising; is negotiating hiring targets and has started recruitment of visible minorities for the Goods and Services Tax (GST); and has defined the development of visible minority employees as an objective under its Career Development Program.

The Department continues to place a major emphasis on the development and delivery of cross-cultural awareness training in its five main training programs for Customs officers, inspectors and supervisors, GST staff, management and new employees.

The Department's Communications Branch has a Multiculturalism Section responsible for monitoring communications with ethnocultural groups. The section prepares articles on Customs and Excise for the ethnic press; translates

publications into languages other than English and French; focus-tests most publications on the proposed GST with ethnocultural communities; published a brochure on the examination of discriminatory terms in communications; and monitors the depiction of minority groups.

The Department uses the linguistic skills of its employees to provide service in non-official languages. The Metro Vancouver District keeps a language skills inventory consisting of 35 languages.

THE DEPARTMENT OF NATIONAL REVENUE (TAXATION)

The Department of National Revenue (Taxation) participated in March 21 activities; provides cross-cultural training to staff; is redesigning its management training to include a session on managing diversity; and will offer a communications skills course on interacting with ethnocultural minority colleagues and taxpayers. The Department ensures visual material is representative of Canadian diversity and requires audiovisual proposals to reflect the spirit of the *Canadian Multiculturalism Act*. The Department's "Special Guides" advertisement has been nominated for the "use of minority talent in a TV commercial" by the Association of Canadian Cinema, Television and Radio Artists.

The Department advertises in the ethnic media; prepared a media kit for distribution to the ethnic media and ethnocultural associations; recruited multicultural organizations for its Community Volunteer Program; is sensitive to the information needs of ethnocultural minority groups and new Canadians during the tax season; and provides services in languages other than English and French.

The Department has established a national committee of visible minority employees and plans to conduct an employment systems review with a final report due in spring of 1991. It is developing a pamphlet on departmental services to be produced in several languages.

NATIONAL TRANSPORTATION AGENCY OF CANADA

The National Transportation Agency (NTA) has stated its commitment to implementing the policy and principles of multiculturalism. To this end, the NTA has given the responsibility of implementing the *Canadian Multiculturalism Act* to all Agency Directors General; issued a directive on the implementation of the Act; reviewed and amended human resources policies; and provided public notice and simultaneous translation of public hearings in languages other than English and French. NTA also publishes articles and promotes multicultural events in its staff newsletters; ensures all job candidates are treated fairly and equitably and are given assistance if required; encourages visible minority employees to identify themselves; and includes visible and ethnocultural minority employees in human resources planning.

The Agency's Publishing Policy and style guidelines include a section on Fair Communications Practices, giving practical advice on depiction and stereotyping.

NTA considers the viewpoints of ethnocultural and visible minority groups in the development and implementation of policies and programs and will continue to promote practices enhancing the ability of all Canadians to contribute.

NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL

The Natural Sciences and Engineering Research Council has no plans to implement specific policies or programs in support of multiculturalism in light of its very narrow mandate.

OFFICE OF PRIVATIZATION AND REGULATORY AFFAIRS

The Office of Privatization and Regulatory Affairs uses its Employment Equity inventory for referral of target group candidates for competitions. New visible minority employees are encouraged to identify themselves, and visible and ethnocultural minorities who have done so are consulted on an individual basis on matters relating to employment equity. The Office will conduct a self-identification survey to give a higher profile to visible minorities and ethnocultural representation, and an Exit Interview Program to ascertain reasons for departure and to learn more about conditions of employment and departmental culture.

In the promotion of multiculturalism, the Office reviews all publications to ensure they represent Canada's multicultural reality. The Office plans to organize an awareness session with an outside consultant and it is considering mandatory attendance for management and supervisors with an open invitation to staff.

OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS

Priorities resulting from reorganization of the Office of the Superintendent of Financial Institutions prevented the implementation of multiculturalism policy in 1989.

The Office is now in a position to fulfil its obligations under the *Canadian Multiculturalism Act* and is developing an action plan involving the maintenance of present representation of visible minority persons; the enhancement of understanding and respect for the contribution of all Canadians; management orientation training; and the review of human resources management practices and processes to ensure no barriers exist to employment.

PACIFIC PILOTAGE AUTHORITY

The Pacific Pilotage Authority has not implemented specific programs concerning multiculturalism but does operate under the Employment Equity Program, encouraging visible minority employees to identify themselves and promoting non-discriminatory hiring practices. The Authority will continue to promote multiculturalism within its mandate.

PETRO-CANADA INC.

Petro-Canada has reviewed its policies and programs to ensure they are sensitive to multiculturalism and create an environment supportive of different cultures. The Performance Management Program was revised to include culturally sensitive material to help managers recognize and support its diverse workforce. The Employment Equity Policy was also revised to include the concept of differential treatment to ensure equal effect. The Corporation continues to provide flexible work hours; provides cross-cultural training to managers and supervisors; and represents Canada's diversity in its advertising. Petro-Canada also supports cultural communities through corporate donations.

PORT OF QUÉBEC CORPORATION

The Port of Québec Corporation has not implemented specific multicultural initiatives, although it has stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

PRAIRIE FARM REHABILITATION ADMINISTRATION

The Prairie Farm Rehabilitation Administration will be reporting through the Department of Agriculture.

PRINCE RUPERT PORT CORPORATION

The Prince Rupert Port Corporation has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

ROYAL CANADIAN MINT

The Royal Canadian Mint promotes multicultural diversity as a cornerstone of good business and management practices. To this end, it conducts ongoing reviews of human resources policies and practices, ensures recruitment practices reflect the operational needs of the Mint for a culturally diverse workforce; and places great value on multilingual resources.

The Mint's new Employee Orientation Program, introduced to all staff as a means of testing the program, includes a segment on multiculturalism. Among other objectives, these sessions promote sensitivity and respect for Canada's diversity and encourage communication between management and specific groups.

Sections of the Mint's Annual Report to Parliament are published in languages other than French and English. The Mint also ensures its advertising materials represent the multicultural reality of Canada and advocate tolerance and understanding. The Mint ensures artistic depictions are representative of Canadian culture by verifying details with cultural organizations. The Mint also draws on the multicultural diversity of Canadian artists to design new coins.

The Mint included a section specific to the *Canadian Multiculturalism Act* in its Employee Handbook, provides awareness training to staff, and enhances Canada's international profile by using the cultural understanding and language skills of its staff in its marketing strategies.

The Mint will provide performance appraisal training for managers focussing on cultural sensitivity; develop a "Multiculturalism and Employment Equity Self-Identification Questionnaire"; and ensure all new policies consider the needs of ethnocultural minorities and continue to reflect the requirements of the Act in its daily operations.

SAINT JOHN PORT CORPORATION

In its policy development, the Saint John Port Corporation recognizes Canada's multicultural reality wherever it is appropriate. Its human resources policies and practices are being reviewed for possible systemic barriers; job descriptions and performance appraisal practices were reviewed by a representative employee committee; and staff completed an employee equity questionnaire. Employees from a variety of cultural backgrounds represent the Corporation at various professional, governmental and commercial events.

The Corporation provides services and assistance to multicultural activities in the community. It plans to designate a senior manager responsible for multiculturalism; and it will look into reviewing administrative policies for possible bias.

SCIENCE COUNCIL OF CANADA

The Science Council of Canada has stated its commitment to the *Canadian Multiculturalism Act*. The Council's publications reflect Canada's diversity and it works to ensure non-discriminatory employment practices.

ST. JOHN'S PORT CORPORATION

The St. John's Port Corporation has not implemented specific multicultural initiatives, although it has stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

THE ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY

The St. Lawrence Seaway Authority draws on the linguistic skills and cultural heritage of its workforce in its service to the public. Thirty-one heritage languages spoken by staff have been identified. The Authority promoted awareness of Canadian diversity and its obligations under the multiculturalism policy through briefings on the *Canadian Multiculturalism Act;* depiction guidelines; and through screening for employees the video "Multiculturalism: The Cross-Government Commitment", produced by Multiculturalism and Citizenship Canada. Each employee received a pamphlet on the Authority's policy and complaint mechanism on harassment and discrimination.

Visible minority employees are encouraged to identify themselves, and their progress is monitored. The Authority also designed and developed a testing apparatus to ensure the absence of cultural bias for entry-level manual worker positions. The Authority has contacts with the Niagara Region Multicultural Committee; is considering a special clause in audio-visual contracts to ensure representative depiction; and will review its employment systems to eliminate systemic barriers.

STANDARDS COUNCIL OF CANADA

The Standards Council of Canada has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

THE DEPARTMENT OF TRANSPORT

Transport Canada (TC) has given priority to developing a departmental policy for multiculturalism, and is reviewing its employment systems and practices. Policies on audiovisuals, exhibits and advertising have been updated to include the government's multiculturalism policy. Public information materials support multiculturalism through education, depiction and awareness. TC has provided cross-cultural awareness and personal harassment training to staff; distributed the first Annual Report on the *Canadian Multiculturalism Act;* included employment equity issues in management training; participated in March 21 activities; and encouraged visible minority employees to identify themselves. Recruitment activities include the use of the Public Service Commission (PSC) Visible Minority Employment Program and revision of mailing and contact lists to include major ethnocultural organizations. For example, information sessions for the Nova Scotia Black community are part of Canadian Coast Guard's recruitment.

TC continues to use pictorial signage at airports, and for placards and labels on packaging and transport units carrying dangerous goods. TC is considering expanding standard international symbols as an option for the identification of safety-related motorcycle controls and displays, providing an easier transition for immigrants. TC is also considering using a language-neutral format on road safety films and videos, so commentary can be prepared in the language of choice.

Policy development and review will include consultations with visible and ethnocultural minority employees. TC has initiated a study on Employment Equity training for managers to decrease systemic barriers.

A public affairs manual outlining the requirements of multicultural provisions in advertising depiction, exhibits, displays and publishing is planned. In addition, multiculturalism will be included in TC's Multi-Year Human Resource Plan.

VANCOUVER PORT CORPORATION

The Vancouver Port Corporation (VPC) received the federal government's highest ranking for visible minority representation and is working to decrease their concentration in clerical positions. The VPC is developing an inventory of staff linguistic skills and hires staff representative of Canadian diversity to welcome cruise ship visitors to Canada.

The VPC published an article in its corporate newsletter and continues to work with management to increase awareness in recruitment and hiring. The VPC ensures publications represent the multicultural reality of Vancouver and Canada.

The VPC is a Partner in Education with the Britannia School, where over 65 per cent of students are non-English-speaking Canadians. Multicultural projects at the school include English as a Second Language training for older students.

In 1990/91, the VPC plans to review employment policies and practices to ensure no barriers exist, develop management training programs and formal hiring strategies to encourage ethnocultural and visible minority recruits.

VIA RAIL

In 1989, VIA Rail made cuts to its services and personnel. These cuts took effect in January 1990. Nevertheless, VIA Rail has succeeded in hiring a number of employees from ethnocultural and visible minority groups.

THE DEPARTMENT OF WESTERN ECONOMIC DIVERSIFICATION

Western Economic Diversification Canada (WD) launched *Western Canada Means Business*, a promotional publication for distribution in Canada and abroad, to encourage business development and investment. Specific reference is made to Canadian diversity as a source of national pride and economic strength. It is available in English, French and Japanese. WD also began a process to encourage visible minority employees to identify themselves and circulated copies of the Government Fair Communications Practices.

WD plans to initiate an outreach program to the ethnocultural business community to increase their participation in product shows, and major business undertakings, and to increase their awareness of programs and services at WD.

CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY

It is through its cultural institutions, and those charged with supporting its values and ideals, that a society expresses itself. To implement the multiculturalism policy, federal institutions must ensure that all Canadians see themselves and their traditions mirrored in the museums and galleries, in the books and music, on the airwaves and the television screens, and have their history preserved in the collective memory of the country.

For this to become a reality, federal departments and agencies responsible for cultural affairs and national identity issues are taking steps to ensure that all Canadians have equal access to the programs which support artists and artistic products and that programs which promote our national identity reflect and value the full diversity of the population.

The Canada Council, for example, embarked on an examination of its role in relation to the contemporary needs of the arts community through a long-range planning exercise. Multiculturalism was identified as one of the priority issues facing the Council. To assist in developing policies and strategies relating to multiculturalism and indigenous art, and to begin a consultation process with artists from these communities, the Council hired a consultant experienced in the area of minority arts issues.

Much important work can also be done at the local level to ensure full participation by all Canadians. The Canadian Broadcasting Corporation, for example, established the *Help Energize Local Projects (HELP!) Fund* to support employment equity goals. A radio skills development course for indigenous Black Nova Scotians and a training program for members of Vancouver's visible minority community to develop programs on multicultural issues are among those receiving funding.

The Canadian Museum of Civilization, in cooperation with Multiculturalism and Citizenship Canada, developed the "Family Treasures" project designed to educate children on museum activities such as research and conservation and at the same time contribute to cross-cultural understanding by encouraging students in grades four through eight to explore and take pride in their family heritage and to become interested in the heritage of fellow students.

The Department of the Secretary of State cooperated with the Government of Ontario in funding the Northwestern Ontario Cross-Cultural Conference. Held in March 1990, this conference provided a unique opportunity for over 100 francophone, ethnocultural minority and Aboriginal community leaders, including youth, to explore common issues of concern to minority groups and develop mutual support strategies. The forum fostered ongoing communication and cooperation as well as enhanced the public's understanding of and respect for the rights of the diverse cultural and linguistic groups in the region.

The diversity of Canadian society has always been a major source of its strength and vitality. Today, as that diversity becomes more visible, it is essential that federal institutions play a leading role in promoting multiculturalism as a valued and important element of our national identity.

CANADA COUNCIL

The Canada Council identified multiculturalism as a priority issue and is developing policies and strategies to support multicultural and indigenous art.

To this end, the Canada Council plans cross-cultural and race relations awareness training for staff; plans to expand recruitment sources; and plans to recommend to government members of ethnocultural minority communities for nomination

to the Council's Board of Directors. The Canada Council plans to meet with an advisory group of artists on ethnocultural minority art issues; plans to prepare a list of ethnocultural and minority group professional artists as potential jurors, assessors and advisors; plans to review music and dance policies relating to the professional practice of forms of expression and traditions not currently supported by the Council; and will continue consultations with Multiculturalism and Citizenship Canada on program and policy development for ethnocultural minority artists.

CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

The Canadian Broadcasting Corporation's (CBC) two corporate units on program representation and employment equity have continued to implement their respective action plans to ensure Canada's multicultural reality is reflected at the Corporation.

Staffing representation activities included cross-cultural training; continuation of the "First Draft" training program for promising ethnocultural writers; programs to integrate journalists from ethnocultural communities; and the co-production of the video *The Challenge of Diversity* with Petro-Canada, Atomic Energy of Canada Ltd. and Canada Mortgage and Housing Corporation.

Program representation activities included awareness and training sessions on the portrayal of Canada's multicultural reality; workshops on equitable on-air portrayal; participation in a conference on the integration of ethnocultural actors in TV programming and development of a directory of ethnocultural actors; maintaining an inventory of visible minority actors; and funding a content analysis of equitable portrayal of visible minorities on the air.

CBC continues to consult with visible and ethnocultural minorities and community relations activities included multicultural initiatives. The joint CBC-Black Citizens Committee in Halifax remained active and a CBC reporter won the "President's Award" for his contribution to improving race relations in Halifax. The President of the CBC created a Task Force on Employment Equity and Portrayal to review, assess, recommend changes, and develop an action plan on employment equity and on-air portrayal.

CANADIAN CULTURAL PROPERTY EXPORT REVIEW BOARD

Through the combined provisions of the *Cultural Property Export and Import Act* and the *Income Tax Act*, tax benefits are available for donations and sales of cultural property to designated Canadian museums, art galleries, archives and libraries. As a result, historical artifacts, paintings, sculpture, books and archival collections, by and about ethnocultural minority groups, individuals and organizations, are being preserved to document Canada's cultural diversity.

Export permits are required for cultural property which is more than 50 years old, and these may be refused as a further means of ensuring that our rich multicultural heritage remains in Canada. Grants are also available to assist institutions to purchase objects for which export permits have been refused, and to purchase objects located outside Canada that are related to the national heritage.

CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION

The Canadian Museum of Civilization (CMC) developed a Vision Statement and objectives to promote understanding and appreciation of Canadian heritage, and to reinforce Canada's national identity as a multicultural society. Exhibitions, programs, performing-arts activities and special events at the CMC portray Canadian diversity, and ethnocultural minority communities are consulted in the planning process. For example, the Museum's major opening exhibition "Beyond the Golden Mountain" explored the cultural traditions of Chinese Canadians.

The CMC included national or ethnocultural origin, colour, and religion as prohibited grounds of discrimination; finalized its "Multiculturalism and Employment Equity Employee Self-Identification Questionnaire" and held a Census Day at the Museum; completed a human resources information system to gather information on ethnocultural and linguistic skills; and provides cross-cultural communications training to staff dealing with the public. The Museum is developing a staffing policy to ensure equal access to employment, and will continue to promote Canadian diversity in exhibitions and programs.

CANADIAN MUSEUM OF NATURE

The Canadian Museum of Nature provides pre-arranged guided tours in six non-official languages; gives tours to ethnocultural groups; and continues to involve ethnocultural communities in the development and delivery of public programs.

CANADIAN PERMANENT COMMITTEE ON GEOGRAPHICAL NAMES

The Canadian Permanent Committee on Geographical Names (CPCGN) has stated its support of Canada's multiculturalism policy. Although multiculturalism is not addressed as a separate issue at the CPCGN, the Committee preserves the toponymic heritage of Canada and furthers the recognition of Canadian diversity by recording current and past geographical names.

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) developed and implemented an ethnic broadcasting policy and related regulations. This policy has increased ethnocultural broadcasting. Twelve broadcasting licenses were issued to provide radio or television services primarily in languages other than English or French to ethnocultural communities. The policy encourages English- and French-language broadcasting licensees to schedule programming to ethnocultural and minority communities. Cable operators provide technical support and access for local ethno-cultural communities to produce and distribute programming over cable and closed-circuit audio facilities.

CRTC statutes and regulations are designed to safeguard respect for Canadian diversity, and an enforcement mechanism is in place to ensure broadcast emissions meet these regulations. CRTC also provides a forum for public consultation in licensing, policy and regulation-making processes, providing ethnocultural and minority communities the opportunity to participate in the administration of broadcasting policy.

THE DEPARTMENT OF COMMUNICATIONS

Various program areas in the Department of Communications addressed the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act:* several multicultural festivals received support; the Canadian Heritage Information Network represents Canadian diversity; the Museums Assistance Program (MAP) financed several national travelling exhibits exploring aspects of Canada's multicultural diversity and provided financial and technical assistance in upgrading ethnocultural museums and preserving their collections; and the Canadian Conservation Institute treated artifacts representing several different cultures.

In drafting legislation for Bill C-40, *An Act Respecting Broadcasting*, the Department reflected the multicultural nature of Canadian society in the objectives of the Canadian broadcasting system, and included a mandate for an Alternative Programming Service to reflect regional and multicultural interests.

The Department made reference to multiculturalism in the new federal museum policy; reviewed the *Canadian Multiculturalism Act* and will implement changes to its grants programs and advisory services; will measure a number of ethnocultural performances in the Canadian Arts Consumer Profile; and will continue to work with Employment and Immigration Canada on the integration potential of the Canadian broadcasting system.

HARBOURFRONT CORPORATION

The Harbourfront Corporation consulted with ethnocultural groups and the ethnic media to ensure public programs were sensitive to the interests and concerns of all groups; distributed information and program newsletters to the ethnic media and ethnocultural community centres; and reflected Canada's multicultural experience in cultural and recreational activities.

The Corporation provided cross-cultural awareness training to all staff; developed an in-house multiculturalism resource centre; used the linguistic skills of its volunteers; and accommodated the religious requirements of its staff.

The Corporation plans to update its employment equity plans, establish an advisory group on expanding recruitment practices, and take steps to promote awareness among staff.

NATIONAL ARCHIVES OF CANADA

The National Archives of Canada promoted multiculturalism by issuing another volume of its Ethnocultural Guide Series; providing services in languages other than English and French; advertising its programs and services in the ethnic media; providing reference services to researchers involved in multicultural projects; portraying Canadian diversity in exhibitions; providing photographic and moving image records to film-makers and ethnocultural groups; and by contributing to the exhibit *A Coat of Many Colours* with the Canadian Museum of Civilization and the Bronfman Centre.

The National Archives has a number of staff archivists specializing in the history of Canadian ethnocultural groups; acquires and provides services on collections describing these groups; and made a special effort in 1989 to obtain collections on the history of Blacks in Canada. The National Archives uses the linguistic and cultural skills of its archivists to develop contacts with Canadian ethnocultural groups and marked completion of a Finding Aid to the B'nai Brith Collection with a special ceremony.

In 1989/90 the Archives continued to assist the Canadian archival community in preserving valuable records relating to ethnocultural groups by providing funds through the Canadian Council of Archives to, among others, the Mennonite Archives Association in B.C. and the Ukrainian Cultural and Educational Centre in Manitoba.

The National Archives will support publication of the Canadian Council of Archives' new *Directory of Canadian Archives* which will include a special section on Canadian ethnocultural communities; will continue networking with the Canadian archival community and ethnocultural groups in the acquisition and preservation of multicultural records; will catalogue ethnocultural collections in Canadian institutions; and promote the diversity of Canadian pioneers through a series of videos.

The National Archives provided cross-cultural training for its managers; plans to develop an inventory of staff linguistic skills; and is conducting an experiment encouraging staff observance of various religious calendars and holidays.

NATIONAL ARTS CENTRE

The services based on its mandate require the National Arts Centre (NAC) to offer a varied program of cultural activities, in order to reflect Canada's multicultural reality. For example, the NAC participated in Cultures Canada '89, a summer series of multicultural performances, in conjunction with the Canadian Museum of Civilization and the National Capital Commission.

The Human Resources service of the NAC undertook the following activities to make its employees aware of multiculturalism: distributed to all managers a brochure on discrimination; formed a group of employees representing various cultural groups to review human resources practices; consulted with ethnocultural organizations to inform them of current and future vacancies;

established a self-identification system for visible minorities; developed an inventory of target group applicants; and distributed a document concerning fair communications practices to each member of senior management.

THE NATIONAL BATTLEFIELDS COMMISSION

The National Battlefields Commission has taken note of the *Canadian Multiculturalism Act*, particularly with respect to the Commission's service to the public. It is having a number of exhibition texts translated into languages other than English and French, in order to better meet the needs of those who do not read one of Canada's official languages.

THE NATIONAL CAPITAL COMMISSION

The National Capital Commission sponsored several projects supportive of multiculturalism. Under the Adventures in Citizenship program, a group of high school students spent a morning at Multiculturalism and Citizenship Canada discussing multiculturalism issues. A kit of learning materials for students from grades four to six was revised to include multiculturalism issues.

The NCC supported Canadian diversity through historical and political programs, Canada Day celebrations and Winterlude 1990. Cultures Canada 1989, a festival of arts dedicated to the expression of regional and ethnocultural diversity in Canada, was jointly organized by the NCC, the National Arts Centre and the Canadian Museum of Civilization.

NCC promoted multiculturalism to its staff by providing cross-cultural and race relations training to managers and visitor services officers; advising visible minority referral organizations of job vacancies; developing a form to assess employee linguistic skills; and reflecting Canadian diversity in their publications. The NCC consulted with the Canadian Ethnocultural Council (CEC) and informed local and national ethnocultural groups of upcoming events.

NATIONAL FILM BOARD OF CANADA

The National Film Board of Canada (NFB) is working to ensure a representative body of minority and cultural group works is available; held consultations to determine how to make its resources available to visible minority groups; arranged with the Secretary of State to allow two women to direct and produce two films, *Black Mother, Black Daughter* and *Older, Stronger, Wiser*. The NFB introduced "New Initiatives in Film" (NIF), a program designed to promote the presence of visible minority and Aboriginal women in film production. The NFB also entered into a three-year agreement with the Filmmakers Association of Visible and Ethnic Minorities (FAVEM) to produce a program of short dramas on issues of concern to visible and ethnocultural minorities.

Films for and about Canada's multicultural society were produced on a regular basis. The NFB and Multiculturalism and Citizenship Canada produced a Multiculturalism Catalogue to maximize awareness and use of NFB productions.

Films on multicultural issues will continue to be produced and the 1990/91 catalogue includes productions such as *Africville* (the story of relocated Black settlement in Nova Scotia), *CAMP* (the story of a Japanese Canadian youth in wartime Canada) and *Immigrants Reçues* (a film on immigration to Québec).

The NFB portrays Canada's social diversity in films and communications materials and consulted with ethnocultural and race relations groups and staff members to discuss portrayal issues and recruitment. NFB staff participated in conferences and seminars concerning visible minorities and will hold seminars on multiculturalism, race relations, discrimination, and portrayal of social diversity.

THE NATIONAL GALLERY OF CANADA

The National Gallery of Canada showcased the National Film Board productions *Black Mother, Black Daughter* and *Older, Stronger, Wiser;* is co-producer of Cultures Canada, a multicultural festival; and provides cross-cultural training to staff. The Gallery's collection of contemporary art reflects Canada's regional and cultural diversity. Cultural exhibitions are promoted within multicultural communities, and the Gallery works with these communities on exhibitions and the permanent collection.

THE NATIONAL LIBRARY OF CANADA

The National Library of Canada expanded its multilingual and ethnocultural collections; produced a register of staff linguistic skills; offered services in non-official languages; provided advisory services to ethnocultural communities on organizing library services and the availability of information on multiculturalism and cultural communities; provided cross-cultural training to managers; and included multicultural events and exhibits in public programming.

The National Library updated its finding aid *Canadian Ethnic Newspapers Currently Received;* will study the possibility of decentralization to respond to ethnocultural community needs; is developing linguistic software to allow libraries to produce script in 72 languages; plans to expand multicultural publishing contacts; and will publish a supplement to the 1989 edition of the *Catalogue of Talking Books and Large-Print Books in Heritage Languages.* The Multilingual Biblioservice (MBS) now includes 382,581 volumes in 30 languages.

OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

The Office of the Commissioner of Official Languages (OCOL) maintains a close relationship with ethnocultural associations. The Edmonton OCOL was instrumental in establishing the Coalition Against Racism. OCOL staff are members of multicultural associations and provide input to the OCOL's multiculturalism analyst. The OCOL is an observer on the Toronto Police Commission's consultative committee which advises on service to ethnocultural constituents. The Commissioner has given speeches on the relationship between the *Official Languages Act* and the *Canadian Multiculturalism Act.*

The OCOL depicts Canadian diversity in its communications materials, and staff received cross-cultural training. The OCOL plans to record staff linguistic abilities in languages other than English and French and will continue its work on the relationship between bilingualism and multiculturalism.

THE DEPARTMENT OF THE SECRETARY OF STATE

The activities of Multiculturalism and Citizenship Canada are described in Part I of this Annual Report. This section deals only with the other components of the Department of the Secretary of State (SOS).

The Department, in collaboration with the Multiculturalism Secretariat, developed and delivered cross-cultural and race relations awareness and training sessions. Nine French and three English sessions were given to 183 managers in the National Capital Region; these will continue in 1990/91. In addition, sessions on harassment, including racial harassment, were given to 882 employees of all levels throughout the Department. In 1990/91, the Department plans in-depth awareness and training sessions for Social Development Officers in regional offices; consultations with ethnocultural community groups in order to form a network for recruitment; and meetings with visible minority employees to discuss their interests and concerns.

The Women's Program provided developmental support, funding and facilitated contact among established, ethnocultural, immigrant and visible minority women's groups to promote the increased participation of all women in all aspects of Canadian society and to address specific concerns of minority women such as access to culturally appropriate services, child care, issues related to family violence, parental involvement in education, participation in the arts, training and employment opportunities.

The Canadian Studies Program continued distribution, both in Canada and abroad, of a resource guide entitled *Multiculturalism in Canada* which it published in 1988.

The Official Languages program supported a variety of community groups in activities which increased understanding of the complementarity of the bilingual and multicultural aspects of Canadian identity and fostered ongoing cooperation and communication between francophone organizations and ethnocultural groups. The program provided funding to recently-formed francophone multicultural associations in both Alberta and Ontario.

Other programs in the Department promote the full participation of all Canadians: organizers encouraged participation of minority groups in preparations for Canada Day; three exchange visits sponsored by the Open House Canada Program in 1989/90 promoted communication and understanding among youth from a variety of ethnocultural backgrounds and different parts of the country; and the Disabled Persons Participation program in the Toronto region plans to assist the Union of Injured Workers to conduct workshops on changes to Workers Compensation legislation in six languages other than English and French.

The Department's Native Citizens Directorate supports Canada's Aboriginal people's efforts to resolve social, cultural, political and economic issues through support to community-based projects initiated and managed by Aboriginal people. Within the framework of this program, for example, support was given to the Bonnyville Canadian Native Friendship Centre in Alberta for the third annual Elders Gathering which brought together French, German, Ukrainian and Polish elders to share information through a traditional Native "Sharing Circle" format.

All programs in the Department will continue in 1990/91 to provide financial and technical assistance to projects which promote the objectives of the multiculturalism policy.

TELEFILM CANADA

Telefilm Canada communicates with ethnocultural groups to encourage applications for employment; revised human resource policies and job descriptions to eliminate employment barriers; encouraged visible minority employees to identify themselves; and invested in several multicultural productions. Telefilm Canada plans to increase cross-cultural awareness among managers.

HEALTH AND SOCIAL POLICY

The work of federal institutions in the area of health and social policy has a large part to play in determining the context in which Canadians live their everyday lives. These federal institutions address our most basic needs: from a place to live, to a healthy mind and body, to safety in the workplace, to child care and economic security in old age. These, too, are the institutions which help the government carry through on Canadians' determination to build a strong and caring nation free of discrimination, where everyone has the opportunity to benefit and contribute equally.

It is critical that these federal institutions take steps to remove barriers to universal access to services; make services more culturally sensitive and appropriate; build the necessary information base for developing effective programs; and generally take steps to ensure that all Canadians are full participants in the life of the country.

Initiatives in this area range from very large scale activities of large departments such as Employment and Immigration Canada and Health and Welfare Canada, to more local ventures. An example of the former is the follow-up to the Report of the Canadian Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees which involves several departments and agencies at both the federal and provincial levels.

Initiatives at the local level have an immediate impact on the experiences of Canadians. For example, the Vancouver Branch of Canada Mortgage and Housing Corporation established a language bank, and seven staff members volunteered their services to clients in Italian, Ukrainian, Cantonese, Mandarin, Spanish, Hindi and Persian. A poster promoting the availability of this service will be placed in the Branch's lobby.

Although Canadians may think of this country as a fair and caring nation, we have not yet succeeded in creating a society which can always deal with our differences positively and which can provide equitable opportunities and services for all. Federal institutions responsible for health and social policy play an important role in working toward the goal of a society whose institutions reflect the diversity of the population. They have gone some distance in addressing this challenge, and have plans to strengthen their response.

BUREAU OF PENSIONS ADVOCATES

The Bureau of Pensions Advocates reports through Veterans Affairs Canada.

CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

The Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) sponsored a group of Jamaican-Canadian women to study self-help housing groups in Jamaica in order to apply self-help techniques to Canada; participated in the Government of Canada's float for the 1989 Caribana, a multicultural event in Toronto; and sponsored activities for CMHC employees to commemorate March 21. CMHC worked with provincial governments to develop housing projects for ethnocultural communities and supports housing policies developed by ethnocultural groups.

CMHC is developing the terms of reference for a study on housing discrimination on the basis of race and ethnicity; plans a video on multiculturalism in housing cooperatives; and is involved in a study sponsored by the Manitoba Interfaith Immigration Council Inc., which will explore the relationship between government-assisted refugees and their landlords and caretakers.

CMHC offered cross-cultural training to employees; developed stereotype-free communications guidelines; continued to support the work of an internal advisory committee composed of employees who are visible minorities; and depicted Canadian diversity in a major print and television advertising campaign.

CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN

The Canadian Advisory Council on the Status of Women (CACSW) is preparing an anthology of letters by cultural minority women; the President gave a number of speeches on cross-cultural and race relations issues; staff attended conferences on visible minority women; and terminology referring to members of ethnocultural and minority groups was established.

The CACSW advises ethnocultural organizations of job vacancies; targets the ethnic media; and depicts Canadian diversity in its publications. The CACSW plans to review and implement policies, programs and practices in support of multiculturalism and will inform staff of their responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*.

CANADIAN CENTRE FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) provides information in languages other than English and French and distributed *A Matter of Balance* to all managers. CCOHS plans to develop a statement of purpose on multiculturalism; designate a senior manager responsible for implementation of the policy; encourage members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment; discuss the *Canadian Multiculturalism Act* with all staff; and conduct a survey on the linguistic and cultural skills of its staff.

CANADIAN PENSION COMMISSION

The Canadian Pension Commission reports through Veterans Affairs.

EMERGENCY PREPAREDNESS CANADA

Emergency Preparedness Canada (EPC) is revising hiring practices to ensure no barriers exist to employment, and has established a Human Resources Committee to provide advice on multiculturalism.

EPC has contacted the Multiculturalism Secretariat for assistance in implementing the policy; plans to develop a multiculturalism policy statement, provide information on the policy to all staff, conduct a survey of linguistic and cultural skills; and will inform managers of the impact of multiculturalism on EPC and make any required changes to EPC practices.

THE DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

Employment and Immigration Canada (EIC) consulted with visible minority organizations on policies to eliminate employment barriers and on the development of an awareness package. EIC established a task force on visible minority groups and completed a report on improved employment opportunities, on programs for and on service delivery to members of visible minority groups. EIC established an inventory of placement agencies for members of designated groups and will distribute this information to employers and national organizations.

EIC plans to develop and publish literature promoting employment of visible minorities and better understanding among cultural groups; develop and deliver cross-cultural and race relations awareness sessions for managers; and conduct pilot training for EIC front-line staff.

EIC established a National Training Centre for immigration staff which includes cross-cultural and race relations training as a key element; developed a testing and certification program for interpreters; provides interpreters in all facets of immigration processing; funded immigrant serving agencies for interpretation and translation; and introduced a multilingual automated tele-messaging service.

EIC included multicultural events, publications and articles in newsletters; participated in March 21 activities and a multicultural awareness day; produced information and brochures in various languages; established an Ethnic Communications Committee; and included in their workplan the staffing of a position for an ethnic media project manager. EIC continues to support *Canadian Scene*, a news service for the ethnic media.

IMMIGRATION AND REFUGEE BOARD OF CANADA

The Immigration and Refugee Board of Canada (IRB) encourages members of visible minority groups to apply for employment. Forty per cent of its appointed members are from ethnocultural communities. IRB encouraged visible minority employees to identify themselves; depicted Canadian diversity in its publications and provided publications in Spanish, English and French.

The IRB consults with ethnocultural groups and media; and monitors the ethnic press for coverage of refugee issues. The Chairman met with members of the ethnic press to keep them informed on IRB operations.

IRB is developing a cross-cultural sensitivity workshop; provides the Bible, the Koran or the Torah to refugee claimants for their oaths; and will ensure high-quality interpretation services by developing an Interpreter Accreditation Program and a communications handbook. To determine the cultural implications on decisions made on claims filed by women, IRB included in its consideration their socio-cultural backgrounds. IRB uses the linguistic skills and cultural understanding of its staff to research documents in languages other than English and French and to converse with claimants.

THE DEPARTMENT OF INDIAN AFFAIRS AND NORTHERN DEVELOPMENT

The Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND) encourages visible minority employees to identify themselves; provides career counselling to members of visible minorities; and held cross-cultural workshops during 1989/90.

DIAND promoted staff participation in December 10 and March 21 activities; ensures communications materials depict Canadian diversity; and maintains a capacity in various languages other than English and French.

THE DEPARTMENT OF LABOUR

Labour Canada organized activities to recognize March 21, including video screenings of *Canadian Portraits;* encouraged visible minority employees to identify themselves; and attended cross-cultural workshops. Labour Canada has called for proposals for the development of cross-cultural training programs.

Labour Canada worked with the Canadian Labour Congress (CLC) and Multiculturalism and Citizenship Canada in the development of a CLC project to combat racism in the workplace. Labour Canada continues to review and identify publications beneficial to ethnocultural communities, translating them into languages other than English and French. Labour Canada includes the ethnic media on its distribution list for speeches and news releases.

MEDICAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The Medical Research Council of Canada has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

MERCHANT SEAMAN COMPENSATION BOARD

The Merchant Seaman Compensation Board, composed of three part-time members, has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

THE DEPARTMENT OF NATIONAL HEALTH AND WELFARE

Health and Welfare Canada (HWC) provided over $600,000 to research multicultural health issues and fund multicultural projects and organizations. Consultation with and consideration of the needs of ethnocultural communities remain important factors in program design and service delivery. HWC encourages the use of cultural variables in risk-factor studies and has produced a teaching manual to help childcare workers and teachers in multicultural settings.

A resource kit on violence against immigrant, Native and minority group women in Canada was developed; resource materials on family violence prevention will be developed for multicultural groups; and funding for a pilot project aimed at Spanish-speaking children who witness family violence was provided.

Follow-up activities to the report of the Canadian Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees include a workshop of experts to develop cross-cultural mental health research priorities; a study on the feasibility of establishing Centres of Excellence; and information exchange and training.

HWC communicates through the ethnic media; depicts Canadian diversity in its publications; and provides funding to voluntary health organizations to translate public information materials into heritage languages.

HWC is producing a report on the health needs of ethnocultural seniors; plans to sponsor a workshop on "Health Research Priorities in a Multicultural Society"; will distribute "Contacts for Multicultural Community Health Groups"; will target socio-cultural groups in heart health programs; is developing a monograph on multicultural issues with respect to wife abuse; will introduce cultural diversity as an independent variable in research on mental health; and is considering modifications to Canada's Food Guide for ethnocultural groups.

OFFICE OF THE COORDINATOR, STATUS OF WOMEN

Status of Women Canada (SWC) is committed to identifying, assessing and providing input into existing federal policies, programs and legislation affecting immigrant and visible minority women. The coordinator chairs the Interdepartmental Committee on Immigrant and Visible Minority Women. In cooperation with Statistics Canada and Energy, Mines and Resources, SWC updated their report *Women in Canada* to include data on visible minority women and produced a "poster-map" to reflect the data. SWC includes multicultural groups on its mailing lists; its publications address issues such as language training and multiculturalism; and it monitors media coverage of cultural minorities. Funding was provided to two research projects concerning immigrants in the labour force.

PATENTED MEDICINE PRICES REVIEW BOARD

The Board is a small quasi-judicial agency that regulates the patented pharmaceutical industry in Canada. It has promoted awareness of the multiculturalism policy by providing employees with a pamphlet on multiculturalism and displaying appropriate posters. It has also taken steps to ensure that communications materials fairly represent Canada's diversity.

SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL

The Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC) provided financial support to the Canadian Society for Ethnic Studies and to the journal *Ethnic Studies in Canada;* funded research projects on multiculturalism issues; and is discussing with Multiculturalism and Citizenship Canada a program and guidelines for a jointly funded state-of-the-art review of research on Canada's multicultural society.

THE DEPARTMENT OF VETERANS AFFAIRS

Veterans Affairs Canada reviewed policies and programs to ensure the spirit and intent of the *Canadian Multiculturalism Act* are respected; depicted Canadian diversity in communications materials; published an article on multiculturalism in its employee newspaper; displayed posters depicting Canada's pluralistic reality; and provided cross-cultural and race relations training for managers.

Veterans Affairs plans to distribute the video *Multiculturalism: The Cross-Government Commitment* to all offices and will circulate a communiqué on its responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*.

VETERANS APPEAL BOARD

The Veterans Appeal Board ensured competition posters were free from cultural bias and did not create barriers to employment. The Board plans to present the *Multiculturalism: The Cross-Government Commitment* video and will increase awareness of the multiculturalism policy and its implications to the Board among all staff.

INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY

Canada has always maintained a high profile on the international scene. Canadians are proud of the work that their federal institutions have done to make the world a better place for everyone.

Canada's voice in the diplomatic arena, strength in international trade, ability to offer assistance to developing countries and to provide sensitive peace-keeping services will be strengthened as federal institutions increasingly recognize and draw on the wealth of cultural understanding and linguistic talent available in Canada's diverse population.

To compete successfully in the global economy, Canada has recognized the need for flexibility, understanding and respect for differences in dealing with our trading partners. Our multicultural heritage gives Canada an important competitive edge. This is illustrated by the Department of External Affairs and International Trade's "Going Global" strategy, whose components emphasize the importance of linguistic and cultural skills that are key to success in the Asia-Pacific market.

As in other federal institutions, the way Canadians are depicted in communications material is an important statement of the equality of all Canadians, affecting both how we see ourselves and how others see us. The Department of National Defence in *Communiqué*, its in-house publication which is distributed to more than 20,000 civilian employees, has described the multicultural reality of the Armed Forces and the society that they represent. The Department of External Affairs has prepared a fact sheet on multiculturalism which is included in the "Facts Canada" packet it distributes abroad.

As the world moves to a future where nations are more closely tied to one another through technology, the globalized economy and common international concerns about issues such as the environment, Canada's multicultural population will be an increasingly important asset in our international relations. Federal institutions involved in the area of international trade, foreign and defence policy have begun to recognize this potential.

CANADIAN COMMERCIAL CORPORATION

The Canadian Commercial Corporation (CCC) plans to develop a corporate approach to multiculturalism; uses the linguistic and cultural skills of ethnocultural employees; and will establish an inventory of employee linguistic skills. The CCC has stated its intention to preserve and nurture its multicultural dimension by supporting the *Canadian Multiculturalism Act*.

CANADIAN INSTITUTE FOR INTERNATIONAL PEACE AND SECURITY

The Canadian Institute for International Peace and Security has dealings with various organizations throughout the country, many of which are ethnocultural groups. Founding legislation contains a Schedule listing organizations empowered to nominate candidates to their Board of Directors. Forty-three per cent of these organizations are ethnocultural groups. The Corporation supports the multiculturalism policy and will continue to involve all Canadians in fulfilling its mandate.

CANADIAN INTERNATIONAL DEVELOPMENT AGENCY

The Canadian International Development Agency (CIDA) held sessions on managing diversity and is planning cross-cultural awareness training for managers. CIDA's Voluntary Minorities Group promotes cross-cultural understanding and has focused on systemic discrimination. The Personnel and Administration Branch will make a presentation to the President's Committee to discuss issues of concern. CIDA plans to develop a policy on multiculturalism and will produce a handbook for managers on hiring and development of employment equity groups, including visible minorities.

CANADIAN INTERNATIONAL TRADE TRIBUNAL

The Canadian International Trade Tribunal has not implemented specific programs to support multiculturalism but has stated support of the policy. The Tribunal will also consider the *Canadian Multiculturalism Act* in its examination of policies and practices.

EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION

The Export Development Corporation (EDC) revised its harassment policy to include guidelines on harassment based on ethnocultural origin; began a review of employment systems to ensure they are not discriminatory; and is expanding recruitment efforts to reach visible minority candidates.

EDC portrays Canada's diversity in its publications; encourages visible minority employees to identify themselves; and monitors visible minority employee progress. EDC will show CBC's video *The Challenge of Diversity* in their lunchtime cinema program.

EXTERNAL AFFAIRS AND INTERNATIONAL TRADE CANADA

External Affairs and International Trade Canada (EAITC) consults with ethnocultural groups to exchange information in the development of policy recommendations, in the preparation of ministerial trips abroad, and on special issues. EAITC's contributions to immigration and refugee policy value Canada's multicultural reality and requirements.

EAITC communications materials are representative of Canada's multicultural nature, and its guide to Canada includes a section on multiculturalism. EAITC promotes Canadian diversity when developing itineraries for foreign visitors; provides assistance to ethnocultural associations organizing trade events; makes use of ethnic media; and translates major announcements into 13 languages other than English and French.

EAITC continues its efforts to recruit members of minority groups and has advertised in ethnocultural communities. The Department continues to use the language skills and ethnocultural knowledge of its staff.

EAITC employees received cross-cultural and race relations awareness training, and cross-cultural communication training will be included in officer training. EAITC also plans to develop a statement of purpose on multiculturalism.

INTERNATIONAL BOUNDARY COMMISSION

The International Boundary Commission has not implemented specific multiculturalism programs, but has stated its support for the policy.

INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE

The International Development Research Centre (IDRC) has reviewed its employment systems for systemic discrimination and is developing a data base on the linguistic and cultural skills of employees.

THE DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE

The Department of National Defence (DND) reviewed its policies and programs and made changes to reflect the spirit of the multiculturalism policy. DND increased awareness by providing cross-cultural and race relations awareness training and uses its documentary film *Keeping An Open Mind* in training sessions.

DND encouraged visible minority employees to identify themselves; conducted a survey on the ethnocultural composition of the Canadian Forces (CF) Regular Force; and plans to survey the ethnocultural composition of the CF Reserve Force. DND maintains an inventory of CF members' linguistic profiles; recognizes the dress requirements of the Sikh religion; and has become more aware of the requirements of personnel's religious commitments.

DND reviewed its communications materials to ensure our multicultural society is fairly represented. Their departmental newsletter will carry an article on the *Canadian Multiculturalism Act*.

DND plans to make all personnel aware of the multiculturalism policy and its application; implement a summer student employment program for members of visible minority groups; conduct recruitment advertising in the ethnic media; and research the impact of this advertising.

PETRO-CANADA INTERNATIONAL ASSISTANCE CORPORATION

Petro-Canada International Assistance Corporation (PCIAC) is a wholly-owned subsidiary of Petro-Canada Inc. and is guided by Petro-Canada's policies in the area of multiculturalism.

GOVERNMENT OPERATIONS

Federal institutions responsible for managing various aspects of the government's overall programs and facilities have a special leadership role to play in implementing multiculturalism. Many of these institutions touch on the operations of all other federal organizations: some have policy responsibilities in relation to how the government does its business, some provide services throughout government, others set rules for federal institutions. In each of these responsibilities, this group of federal institutions has the capacity to influence how things are done within the government's overall operations and their example therefore can have a widespread impact.

A workforce representative of Canada's multicultural population is fundamental to ensuring that the policies and programs of federal institutions respond to and reach all Canadians. Treasury Board's Visible Minority Employment Program, for example, is designed to enhance employment and advancement opportunities by providing additional personnel resources to managers to facilitate the hiring of visible minorities. The Office of the Comptroller General carries out two programs with the Public Service Commission to recruit university graduates and provide a year of training, counselling, and supervised development to selected candidates. While open to all Canadians these programs are responsive to government priorities.

With a view to developing a workplace that is sensitive to diversity, the Canadian Centre for Management Development, together with Multiculturalism and Citizenship Canada, developed a course on "Managing a Diverse Workforce", which it offers on an ongoing basis.

The visual and written communications materials of all federal institutions should accurately depict the diversity of the Canadian population. Treasury Board has prepared "Fair Communications Guidelines" as part of the Government Communications Policy. Building on this, the Department of Supply and Services prepared and distributes a useful booklet entitled *An Open Mind: an Employee's Guide to Fair and Representative Depiction.*

Federal institutions in this group have the opportunity and responsibility to play an exemplary role for other institutions, both inside and outside of government, in giving concrete expression to the principles of Canada's multiculturalism policy.

CANADA LANDS COMPANY

The Canada Lands Company will be reporting through Public Works Canada.

CANADA LANDS COMPANY (MIRABEL) LIMITED

Canada Lands Company (Mirabel) Limited did not take any specific action to implement multiculturalism as their mandate will be complete on March 31, 1991.

CANADIAN CENTRE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT

The Canadian Centre for Management Development (CCMD), as mentioned above, offers sessions on "Managing a Diverse Workforce" in English and French as part of its ongoing curriculum; hosted an Armchair Session discussion on the changing reality of Canadian society; and will develop human resource management courses in support of multiculturalism.

CANADIAN GENERAL STANDARDS BOARD

The Canadian General Standards Board will be reporting its activities to support the multiculturalism policy through the Department of Supply and Services.

DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED

Defence Construction (1951) Limited has not taken any specific action to implement the multiculturalism policy, but has stated its support of the policy. Defence Construction has made preliminary contact with Multiculturalism and Citizenship Canada to explore ways of implementing the policy within its mandate.

FEDERAL-PROVINCIAL RELATIONS OFFICE

The Federal-Provincial Relations Office shares management services with the Privy Council Office, and its report is therefore included with that of the Privy Council Office.

OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA

The Office of the Auditor General of Canada supports the *Canadian Multiculturalism Act* and plans to establish a sub-committee responsible for the promotion of multiculturalism.

OFFICE OF THE COMPTROLLER GENERAL

The Office of the Comptroller General (OCG) participated in March 21 activities; distributed the government's *Fair Communications Practices;* reflects Canadian diversity in communications materials and training activities; encourages visible minority employees to identify themselves; and consults individually with those who do so on employment equity related issues. The OCG maintains and uses inventories for referral of target group candidates, and pays particular

attention to employment equity policies in administering its two recruitment programs, the Financial Officer Recruitment and Development Program (FORD) and the Internal Audit Recruitment and Development Program (IARD).

OFFICES OF THE INFORMATION AND PRIVACY COMMISSIONERS

The Commissioners look for opportunities to participate in seminars and conferences organized by ethnocultural and visible minority groups.

OFFICIAL RESIDENCES COUNCIL

The Official Residences Council has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

OLD PORT OF MONTRÉAL CORPORATION INC.

When hiring university students for information and reception services, the Corporation sought people from a variety of minority ethnocultural groups who could communicate not only in English and French but in other languages as well. As a result, employees offered services in German, Arabic, Chinese, Spanish, Italian and Japanese.

The Corporation included in the programming for the Old Port of Montréal a variety of events highlighting different cultural traditions.

PRIVY COUNCIL OFFICE

The Privy Council Office and the Federal-Provincial Relations Office undertook the following activities: competition and staffing processes were reviewed to ensure that they are not discriminatory; a revised policy on harassment was issued; and a specific request was made to the Career Oriented Summer Employment Program (COSEP) to forward résumés of students who identified themselves as visible minorities.

The two Offices will distribute a copy of the government's multiculturalism policy to all employees; they will give special attention to the recruitment of visible minorities and will work to develop a career planning system which will incorporate the needs of all groups, including visible minorities.

PUBLIC SERVICE COMMISSION

The Public Service Commission (PSC) made available to government departments two training modules related to the employment of visible minorities: an information symposium for managers and a module to introduce new visible minority employees to the Public Service.

In 1989, the PSC implemented the Employment Equity Exclusion Approval Order, which facilitates the appointment of persons from outside the Public Service to allow them to participate in special programs. During this period, 117 people, of which 54.7 per cent were women, were appointed to positions under the Visible Minority Employment Program. This Program provides departments with resources to encourage them to recruit members of visible minority groups.

In 1989, the PSC produced a video and a poster that depicted Canada's diverse population as part of its post-secondary recruitment campaign; and employment equity was the main theme of one issue of the government magazine *Dialogue*, published by the PSC.

The PSC continued to provide the Treasury Board Secretariat with analyses of market availability of employment-equity-designated groups. The Commission also maintains for the Treasury Board Secretariat a database of information on employment equity target groups in the Public Service.

In 1990/91, the PSC will continue to offer workshops on cross-cultural relations awareness and attitude training for public service managers. In addition, it will undertake research to develop courses on cultural diversity and multiculturalism.

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

The Public Service Staff Relations Board plans to develop a statement of purpose on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act*. A questionnaire will be included with this statement asking employees to identify their ethnic origin, linguistic skills and cultural knowledge. The Board is planning information sessions on multiculturalism and will include these sessions in employee orientation programs.

THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS

Public Works Canada (PWC) reviewed its employment systems and will develop an action plan based on this review; provides cross-cultural awareness training to managers and supervisors; participated in March 21 activities; and permanently displays posters on cross-cultural awareness and race relations. PWC encouraged visible minority employees to identify themselves; distributed the Government's *Fair Communications Practices;* and ensures the representation of minority groups in photographic and video presentations. PWC gives consideration to special language and cultural requirements at public hearings.

Discussions between PWC and Treasury Board regarding the use of languages other than English and French on signage are under way. PWC may provide a forum for the federal government to act as a sponsor to incorporate multicultural themes and awareness programs at international conferences.

STATISTICS CANADA

Statistics Canada initiated an action plan to address awareness at all levels of management; holds information and awareness sessions; published articles on multiculturalism in their employee newsletter; distributed data on the ethnic origins of Canadians; and ensures publications reflect Canada's cultural diversity.

Statistics Canada consulted with ethocultural groups on the content of the 1991 Census. Communication materials for the 1991 Census will reflect cultural diversity and some materials will be prepared for specific ethnocultural groups. Brochures will be available in several languages and telephone assistance programs during the Census will be offered in up to 47 languages. Census questions will also be translated into 30 languages other than English and French.

THE DEPARTMENT OF SUPPLY AND SERVICES

Supply and Services Canada (SSC) distributed information, presented educational videos, published an employee's guide and participated in national awareness days to increase awareness of Canadian diversity. SSC published *An Open Mind*, a guide to removing barriers in written communications, and distributed it to all staff.

SSC encourages ethnocultural and visible minority candidates to apply for employment. The Atlantic Directorate formed a team to identify ways of increasing representation of visible minority groups. SSC encourages new visible minority employees to identify themselves; and consults with ethnocultural and visible minority employees on an ad hoc basis. SSC plans to develop a handbook for managers on managing diversity.

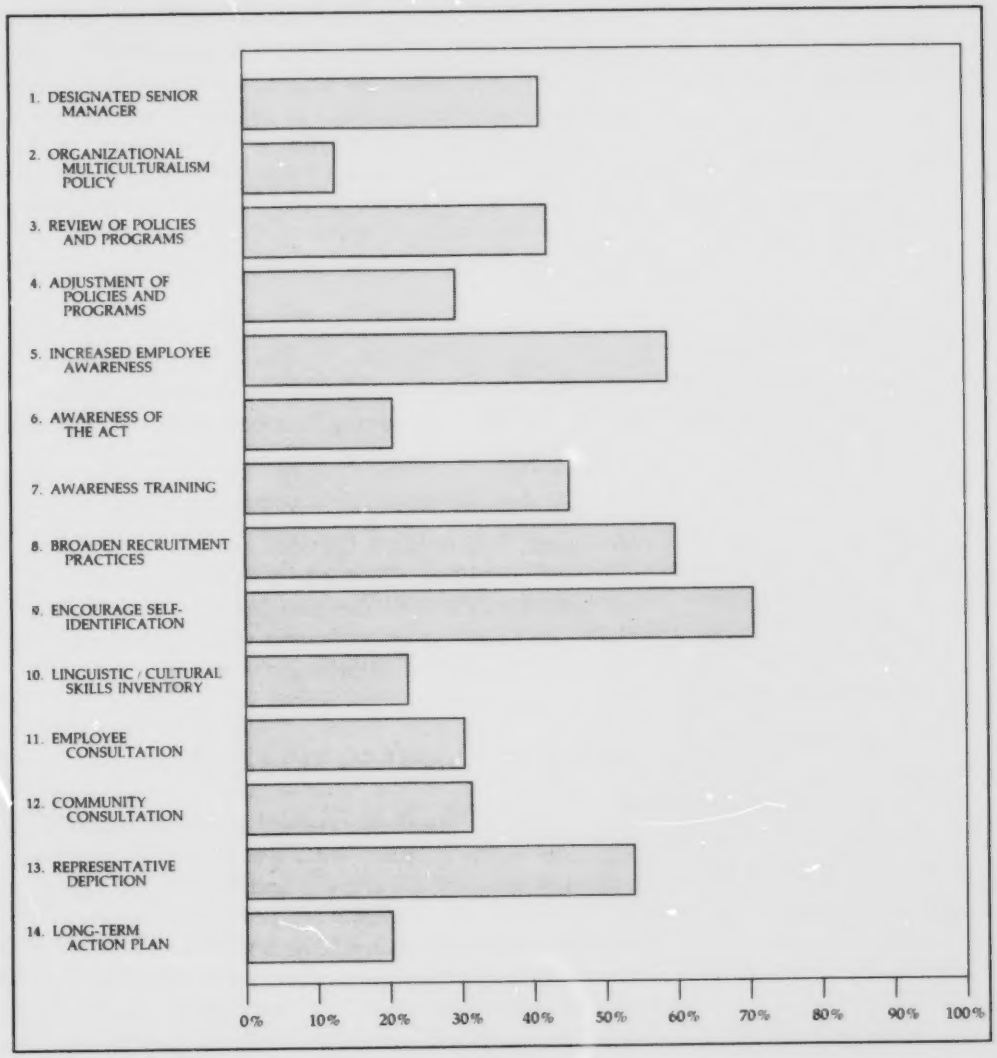
TREASURY BOARD SECRETARIAT

The Treasury Board Secretariat (TBS) increased awareness of Canada's multicultural reality by participating in March 21 activities; organizing cross-cultural and race relations awareness and training sessions; and attending conferences and seminars on employment issues for members of visible minority groups. The President's Advisory Committee on the Employment of Visible Minorities in the Public Service continued to meet in 1989/90. TBS is considering mandatory attendance at awareness sessions for management and supervisors with an open invitation to all staff.

In addition, TBS ensures communications materials are representative of Canadian society, and produced the guidelines to the Fair Communications Practices section of the Government Communications Policy. Treasury Board also presented new "Employment Equity Awards", with the award for the most progress in the employment of members of visible minority groups going to Revenue Canada (Customs and Excise). TBS maintains the responsibility for establishing policy and guidelines, and coordinating program implementation of Employment Equity in Crown corporations.

APPENDIX I

MULTICULTURALISM IN FEDERAL INSTITUTIONS



This graph is a snapshot of the overall implementation of the multiculturalism policy in the 137 federal institutions that provided input to this report, as determined through an informal survey of departments and agencies. The survey was based on 14 questions (see opposite page) prepared by the Multiculturalism Secretariat. These questions were designed to reflect generally important first steps; they are not an exhaustive list of measures which are or could be taken by federal institutions in response to their obligations under the Act.

MULTICULTURALISM IN FEDERAL INSTITUTIONS

1. Has your organization designated a senior manager formally responsible for day-to-day implementation of the multiculturalism policy in your federal institution?

2. Has your organization developed and articulated a statement of purpose or vision with regard to the multiculturalism policy within your federal institution?

3. Has your institution begun a process of reviewing existing policies and programs in light of the multiculturalism policy?

4. If such a process has begun, have any adjustments been made to policies or programs in light of that review?

5. Have steps been taken in your organization to increase awareness among all staff members of Canada's multicultural reality?

6. Have steps been taken in your organization to ensure that employees are aware of the six responsibilities all federal institutions have to implement the policy?

7. Has your institution provided cross-cultural and race relations awareness and training for employees, or sessions on managing diversity, either by providing such training in-house or enroling employees in courses offered by others?

8. Has your institution taken steps to actively encourage ethnocultural and visible minorities to apply for employment?

9. Has your institution taken steps to encourage visible minority employees to identify themselves for the purposes of Employment Equity programs?

10. Does your organization have an up-to-date useful inventory of the linguistic skills and ethnocultural knowledge and understanding of employees?

11. Has your institution consulted with visible and ethnocultural minority employees to determine what their specific concerns are?

12. Has your institution established a consultative process with ethnocultural and visible minority groups to ensure that their viewpoints are specifically included in the development and implementation of policies and programs?

13. Has your institution taken steps to ensure that all communications materials (publications, audio-visual material, films, posters, etc.) fairly represent Canada's multicultural reality?

14. Has your organization developed a long-term action plan on the implementation of multiculturalism, which includes monitoring and evaluation?

APPENDIX II FEDERAL INSTITUTIONS, BY CATEGORY

JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

Canadian Human Rights Commission
Canadian Security Intelligence Service
Correctional Service Canada
Justice, Department of
Law Reform Commission of Canada
National Parole Board
Office of the Correctional Investigator
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs
Royal Canadian Mounted Police
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission
Security Intelligence Review Committee
Solicitor General, Department of the

ECONOMIC AFFAIRS

Agriculture, Department of
Atlantic Canada Opportunities Agency
Atlantic Pilotage Authority
Atomic Energy of Canada Limited
Bank of Canada
Board of Arbitration and Review Tribunal
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Development Investment Corporation
Canada Harbour Place Corporation
Canada Labour Relations Board
Canada Ports Corporation
Canada Post Corporation
Canadian Dairy Commission
Canadian Egg Marketing Agency
Canadian Grains Commission
Canadian Livestock Feed Board
Canadian National Railway
Canadian Patents and Development Ltd.
Canadian Saltfish Corporation
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board
(formerly the Canadian Aviation Safety Board)
Canadian Wheat Board, The
Cape Breton Development Corporation
Civil Aviation Tribunal
Consumer and Corporate Affairs, Department of
Economic Council of Canada
Energy, Mines and Resources, Department of
Enterprise Cape Breton
Environment, Department of the
Farm Credit Corporation
Federal Business Development Bank

ECONOMIC AFFAIRS (cont.)

Federal Environmental Assessment Review Office
Finance, Department of
Fisheries and Oceans, Department of
Fisheries Prices Support Board
Forestry Canada
Freshwater Fish Marketing Corporation
Grain Transportation Agency
Great Lakes Pilotage Authority
Halifax Port Corporation
Hazardous Materials Information Review Commission
Industry, Science and Technology, Department of
Investment Canada
Laurentian Pilotage Authority
Marine Atlantic Inc.
Montreal Port Corporation
National Energy Board
National Research Council of Canada
National Revenue (Custom and Excise), Department of
National Revenue (Taxation), Department of
National Transportation Agency
Natural Sciences and Engineering Research Council
Office of Privatization and Regulatory Affairs
Office of the Superintendent of Bankruptcy
Office of the Superintendent of Financial Institutions
Pacific Pilotage Authority
Petro-Canada Inc.
Petroleum Monitoring Agency
Port of Québec Corporation
Prairie Farm Rehabilitation Administration
Prince Rupert Port Corporation
Restrictive Trade Practices Commission
Royal Canadian Mint
Saint John Port Corporation
Science Council of Canada
Ship-Source Oil Pollution Fund
St. John's Port Corporation
St. Lawrence Seaway Authority, The
Standards Council of Canada
Transport, Department of
Vancouver Port Corporation
VIA Rail Canada Inc.
Western Economic Diversification, Department of
Western Grain Stabilization Administration

CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY

Canada Council
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Cultural Property Export Review Board

CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY (cont.)

Canadian Museum of Civilization
Canadian Museum of Nature
Canadian Permanent Committee on Geographical Names
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Communications, Department of
Copyright Board
Harbourfront Corporation
National Archives of Canada
National Arts Centre
National Battlefields Commission, The
National Capital Commission
National Film Board of Canada
National Gallery of Canada
National Library of Canada
National Museum of Science and Technology
Office of the Commissioner of Official Languages
Secretary of State, Department of the
Telefilm Canada

HEALTH AND SOCIAL POLICY

Bureau of Pensions Advocates
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canadian Advisory Council on the Status of Women
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Pension Commission
Emergency Preparedness Canada
Employment and Immigration, Department of
Immigration and Refugee Board
Indian Affairs and Northern Development, Department of
Labour, Department of
Medical Research Council of Canada
Merchant Seaman Compensation Board
National Council of Welfare
National Health and Welfare, Department of
Office of the Coordinator, Status of Women
Patented Medicine Prices Review Board
Social Sciences and Humanities Research Council
Vanier Institute of the Family
Veterans Affairs, Department of
Veterans Appeal Board

INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY

Canadian Commercial Corporation
Canadian Institute for International Peace and Security
Canadian International Development Agency
Canadian International Trade Tribunal

INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY (cont.)

Export Development Corporation
External Affairs and International Trade Canada
Foreign Claims Commission
International Boundary Commission
International Centre for Ocean Development
International Development Research Centre
National Defence, Department of
Petro-Canada International Assistance Corporation

GOVERNMENT OPERATIONS

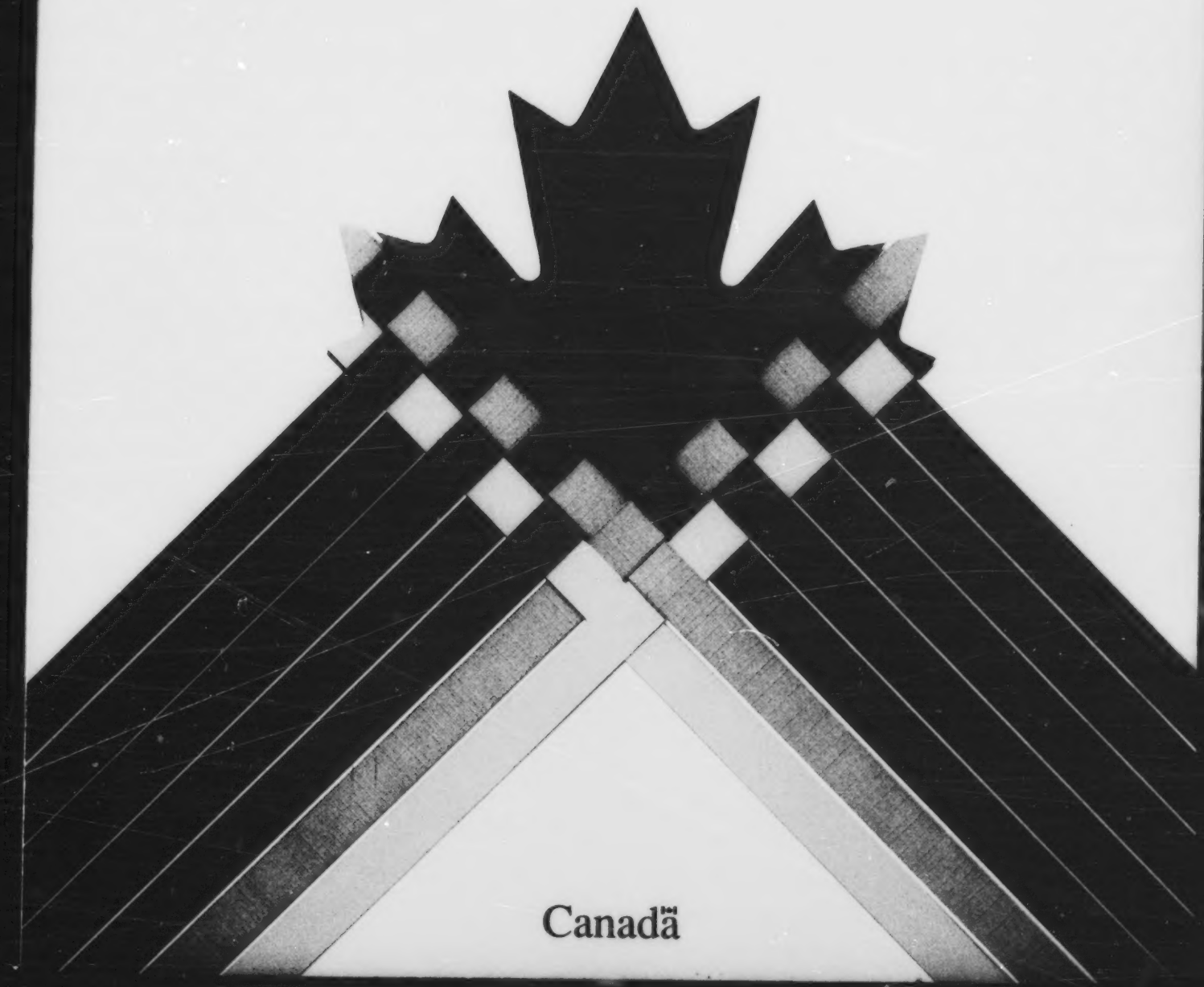
Canada Lands Company
Canada Lands Company (Mirabel) Ltd.
Canadian Centre for Management Development
Canadian General Standards Board
Defence Construction (1951) Inc.
Federal-Provincial Relations Office
Office of the Auditor General of Canada
Office of the Chief Electoral Officer
Office of the Comptroller General
Office of the Information and Privacy Commissioners
Official Residences Council
Old Port of Montréal Corporation Inc.
Privy Council Office
Public Service Commission
Public Service Staff Relations Board
Public Works, Department of
Statistics Canada
Supply and Services, Department of
Treasury Board Secretariat

Multiculturalisme et Citoyenneté Canada
Multiculturalism and Citizenship Canada

L'application de la

LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

RAPPORT ANNUEL 1989-1990



Canada

L'application de la

LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

RAPPORT ANNUEL 1989-1990

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

N° de cat. Ci95-1/1990

ISBN 0-662-58087-7

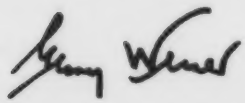
Son Excellence le très honorable Ramon Hnatyshyn
Gouverneur général du Canada

Excellence,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, j'ai l'honneur de présenter au Parlement, par votre intermédiaire, le deuxième Rapport annuel sur l'application de la Loi, portant sur l'année financière 1989-1990.

Daignez agréer, Excellence, l'assurance de ma très haute considération.

Le ministre d'État
au Multiculturalisme et à la Citoyenneté,



Gerry Weiner

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS DU MINISTRE VII

INTRODUCTION XI

PARTIE I. MULTICULTURALISME ET CITOYENNETÉ CANADA . 1

A. LE MULTICULTURALISME 2

1. Relations raciales et compréhension interculturelle 2
2. Cultures et langues ancestrales 15
3. Participation et appui communautaire 23
4. Activités du ministère 31

B. LA CITOYENNETÉ 36

1. Enregistrement et promotion de la citoyenneté ... 36
2. Programme national d'alphabétisation 39
3. Programme de soutien aux organismes volontaires 40
4. Droits de la personne 41

PARTIE II. L'ENGAGEMENT À L'ÉCHELLE DE L'ENSEMBLE DU GOUVERNEMENT 45

A. JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES 46

B. AFFAIRES ÉCONOMIQUES 53

C. AFFAIRES CULTURELLES ET IDENTITÉ NATIONALE 73

D. POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ 82

E. COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉFENSE 89

F. OPÉRATIONS DU GOUVERNEMENT 92

ANNEXES

I. Le multiculturalisme dans les institutions fédérales ... I-1

II. Institutions fédérales, par catégories II-1

AVANT-PROPOS DU MINISTRE

Le multiculturalisme soulève aujourd'hui beaucoup de questions au Canada. Certains le perçoivent comme une influence dangereuse, voire un facteur de division, qui va à l'encontre de l'unité nationale, en créant une fragmentation culturelle et sociale contraire aux valeurs traditionnelles sur lesquelles repose la société canadienne. D'autres y voient un amusement anodin, mais inutile et coûteux, conçu pour contenter les communautés ethnoculturelles entre les élections et au moment de ces dernières. D'autres encore croient au multiculturalisme, mais s'interrogent sur son avenir. D'après eux, il devrait être contrôlé de main de maître par les communautés ethnoculturelles elles-mêmes et servir à accroître les possibilités et à promouvoir les objectifs de ces communautés.

Le multiculturalisme dont il est question dans les pages qui suivent ne correspond ni à l'une ni à l'autre de ces variantes.

Certes, ce type de multiculturalisme favorise la conservation des patrimoines culturels distinctifs, mais, ce faisant, il ne vise pas le cloisonnement entre les Canadiens. Au contraire, il repose sur l'idée qu'un patrimoine culturel ample et riche profite à tous, individuellement et collectivement, accroît le caractère distinctif de notre identité nationale et ouvre des possibilités sociales et économiques que le Canada ne peut guère se permettre d'ignorer.

Ce multiculturalisme vise la suppression des obstacles que sont la discrimination et l'ignorance, encore présentes parmi les Canadiens. Ce sont des obstacles de ce genre qui entraînent la méfiance et la division dans notre société, car ils empêchent l'acceptation et le respect auxquels chaque citoyen de ce pays a droit. Dans ce contexte, le multiculturalisme d'aujourd'hui vise également à faire en sorte que les grandes institutions sur lesquelles repose notre vie nationale — notre police et notre système judiciaire, nos réseaux d'enseignement, nos services de santé et nos services sociaux, nos médias et nos associations culturelles, sans oublier, et ce n'est pas la moindre de nos institutions, le gouvernement lui-même — fassent fond sur les talents et les capacités de tous nos citoyens. Et, parce que les citoyens qui participent à la vie de notre pays s'identifient à ses idéaux et à ses valeurs, le multiculturalisme vise, dans un sens profond et très réel, l'unité même de notre pays.

Personne ne doute de la réalité culturelle du Canada d'aujourd'hui. Elle est partout autour de nous. Notre population rassemble pratiquement toutes les origines, toutes les couleurs, toutes les religions et toutes les traditions culturelles. Aucun observateur n'oserait non plus soutenir que cette réalité n'est pas appelée à se diversifier encore davantage à l'avenir, au fur et à mesure que le Canada continuera de recevoir en grand nombre les immigrants dont il a besoin pour atteindre ses objectifs démographiques et économiques, ainsi que pour répondre à ses obligations en matière de réunion des familles et d'établissement des réfugiés.

Mais que faisons-nous de cette réalité? Comment gérons-nous cette diversité de façon à ce qu'elle soit un atout pour chacun d'entre nous? Comment veillons-nous à ce qu'émerge de cette diversité une vision commune des valeurs et des idéaux qui, de tout temps, ont servi à distinguer notre pays?

Les détracteurs du multiculturalisme répondront que, pour cela, il faut rendre les gens plus «Canadiens». Mettons un terme à toutes ces politiques et programmes de conservation culturelle et de canadianisme à rallonges et encourageons les gens à être simplement Canadiens, à s'assimiler.

Mais s'assimiler à quoi? Être plus «Canadien» en fonction de quelle définition? Devrions-nous être tous francophones ou tous anglophones? Et, d'après cette définition du canadianisme, où est la place des Autochtones? Où situer leurs traditions culturelles diverses? En fait, la division et la «ghettoïsation» ne se produisent pas en raison des différences entre les gens. Elles surviennent dans une société parce que celle-ci fait de ces différences en raison d'être tenu à l'écart.

Et si, au contraire, la société offrait à ses membres, à tous ses membres, les mêmes possibilités de participer à la vie nationale et d'en partager les récompenses? Et si ses citoyens avaient non seulement des droits, mais aussi des responsabilités proportionnées à l'égard du bien-être de l'ensemble de la société? Et si ces principes étaient incorporés dans l'éthique de la société elle-même?

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* présuppose quelques caractéristiques très simples, mais fondamentales, de la nature humaine : lorsque les gens prennent part à une institution, à une société ou à la mise en œuvre d'une idée, ils acquièrent un intérêt profond pour sa réussite ou sa réalisation; lorsque de nombreuses personnes acquièrent un tel intérêt, celui-ci devient un intérêt mutuel; lorsqu'il y a intérêt mutuel, il y a aussi respect mutuel, confiance et acceptation; enfin, dans de telles conditions, les différences superficielles comme la couleur de la peau et la façon de s'habiller deviennent insignifiantes.

On a soutenu que les nouveaux venus d'aujourd'hui sont tellement différents sur les plans de la culture, de la langue et des coutumes que cet intérêt mutuel est impossible à réaliser. Mais cela est-il vrai? Nombreux sont les nouveaux Canadiens — principalement ceux de l'Asie de l'Est, de l'Asie du Sud-Est et des Caraïbes — qui connaissent depuis longtemps un régime gouvernemental et un système juridique dont les origines sont les mêmes que les nôtres; cette relation est en fait beaucoup plus étroite que celle qu'ont connue à leur arrivée de nombreuses communautés aujourd'hui considérées comme parties intégrantes de la population canadienne. Et, pour tous les nouveaux venus, le rêve de liberté, le rêve de pouvoir travailler dur et construire un avenir pour soi-même et pour sa famille, de repartir à zéro, de commencer une vie meilleure dans un nouveau pays, n'est-ce pas le même rêve qui a poussé tant d'immigrants à venir ici? Dans notre hâte à blâmer notre pays pour ses défauts, n'oublions pas ses qualités, celles-là même qui ont porté des fruits pendant une longue partie de notre histoire et qui continuent à le faire aujourd'hui.

Le présent rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* porte sur l'histoire non pas de dix, cent ou même mille Canadiens, mais de dizaines et de centaines de milliers de gens qui travaillent ensemble pour rendre ce pays meilleur. Des canadiens noirs, blancs, de toutes les couleurs et origines possibles; des Canadiens de naissance et des Canadiens par choix; des Canadiens qui sont chrétiens, juifs, musulmans, hindous et de toutes les autres allégeances; des gens d'affaires, du monde syndical et du secteur bénévole; des éducateurs et des agents de police; des médecins, des infirmières et des journalistes; des gens de toutes les sphères et de toutes les couches de la société.

Ce qu'ils expriment et ce qu'ils font n'est pas le fruit du hasard. Ils croient qu'il doit y avoir une place pour chacun dans notre société, si nous voulons voir notre pays grandir et se développer. Nous devons tous pouvoir partager ses avantages. Nous devons tous pouvoir y participer. Nous devons tous pouvoir y apporter une contribution.

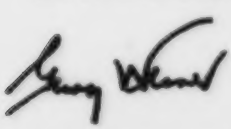
C'est ainsi qu'ils conçoivent le multiculturalisme. C'est pourquoi la participation à des événements comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale connaît un succès croissant. C'est pourquoi de plus en plus d'institutions s'associent au gouvernement fédéral pour favoriser la compréhension interculturelle dans les milieux de travail et dans la collectivité. C'est pourquoi de plus en plus de collectivités s'attachent à ouvrir leur processus décisionnel et à offrir à chacun un accès égal et équitable à leurs services.

Oui, nos traditions et nos patrimoines culturels nous tiennent à cœur. Ils méritent d'être conservés. Ils ne nous empêchent toutefois pas de travailler ensemble. Oui, nous devrions chercher à mieux connaître les autres cultures, ainsi que les idéaux et les valeurs qu'elles recèlent. Les connaissances que nous acquérons ne menacent et ne diminuent en rien les belles traditions sur lesquelles repose déjà la vie canadienne. Au contraire, cette ouverture à l'expérience des autres est capitale pour elles. Oui, nous exigeons la tolérance et le respect des autres, non pas pour miner les valeurs de notre citoyenneté commune, mais parce que cette tolérance et ce respect constituent le fondement même de cette citoyenneté et le cœur de notre vie démocratique.

Loin d'être la «célébration masochiste du néant canadien», comme le disent certains, le multiculturalisme est un ingrédient vital et indispensable à la naissance et à la formation d'une identité canadienne que, pour la première fois, tous nos concitoyens pourront vraiment partager. Et, loin d'être un facteur de division à une époque où les Canadiens cherchent à comprendre où se trouve leur unité et à quoi elle tient, le multiculturalisme est l'une des forces les plus puissantes que notre pays ait jamais possédées pour réaliser cette unité.

Le multiculturalisme est le symbole des idéaux et des valeurs qui, tous les jours, favorisent l'édification d'un Canada plus fort et plus équitable, des principes qui complètent, et non pas qui contredisent, notre citoyenneté. Ce multiculturalisme est inclusif et non exclusif. Il fonctionne pour tous, ouvre des possibilités à tous, et incite tous les citoyens à donner le meilleur d'eux-mêmes et notre pays à atteindre son plein potentiel.

Le ministre d'État
au Multiculturalisme et à la Citoyenneté,



Gerry Weiner

INTRODUCTION

Ce deuxième Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* est, en fait, le premier qui porte sur une année entière d'application de la Loi.

La Partie I de ce rapport décrit de quelle manière les activités menées par les programmes qui relèveront de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ont contribué à la réalisation des objectifs énoncés au paragraphe 3(1) de la Loi. Des activités représentatives ont été choisies parmi les centaines pouvant illustrer la nature et la variété des actions appuyées ou menées par les secteurs du Multiculturalisme et de la Citoyenneté durant la phase de transition vers un nouveau ministère. La description des activités qui suit n'est pas exhaustive, mais fait plutôt ressortir comment chaque programme répond à la politique du multiculturalisme.

La Partie II de ce rapport décrit les mesures que les institutions fédérales ont prises pour veiller à ce que leurs politiques et leurs programmes correspondent aux intérêts et aux préoccupations de tous les Canadiens. Outre le compte rendu des activités de chacune des institutions, nous avons inclus dans l'annexe I un graphique indiquant le degré général de mise en œuvre du multiculturalisme dans les institutions fédérales. Même si la première année d'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* tire à sa fin, il reste encore beaucoup à faire. Cependant, les deux éléments mentionnés indiquent que les institutions comprennent mieux la politique et prennent des mesures plus efficaces pour s'y conformer.

PARTIE I

MULTICULTURALISME ET CITOYENNETÉ CANADA

Le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté parraine un certain nombre de mesures législatives qui articuleront la forme et la substance des nouvelles orientations que prendront les notions de multiculturalisme et de citoyenneté au pays :

- le projet de loi C-18, *Loi constituant le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté;*
- le projet de loi C-37, *Loi constituant l'Institut canadien des langues patrimoniales;*
- le projet de loi C-63, *Loi constituant la Fondation canadienne des relations raciales.*

Ces importantes mesures législatives viennent compléter d'autres initiatives prises pour mettre en place la politique sur le multiculturalisme. La prochaine étape importante pour le ministère comprendra entre autres des amendements à la législation sur la citoyenneté ainsi que la mise à jour de la politique et des programmes qui y sont liés.

Toutes ces mesures contribueront à faire du Canada un pays fort et juste, et aideront à bâtir une identité canadienne que tous pourront partager.

LOI CONSTITUANT LE MINISTÈRE DU MULTICULTURALISME ET DE LA CITOYENNETÉ, PROJET DE LOI C-18

Le 18 mai 1989, le gouvernement déposait le projet de loi C-18, *Loi constituant le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté.* Fin 1990, le projet de loi avait été approuvé par la Chambre des communes et était à l'étude au Sénat. Les mesures provisoires annoncées par le Premier ministre en septembre 1988 demeurent en vigueur jusqu'à la proclamation de la Loi.

La création officielle du ministère renforcera le lien entre le multiculturalisme et la citoyenneté, symbolisera la grande portée de notre définition de ce que c'est qu'être Canadien et reconnaîtra concrètement que la diversité culturelle représente un élément essentiel de la citoyenneté canadienne. Elle reflètera les efforts déployés par le gouvernement pour jeter des ponts entre les collectivités et respecter la diversité, tout en affirmant notre identité commune. Elle traduira le fait que la citoyenneté canadienne englobe tous les citoyens et citoyennes, peu importe leurs origines culturelles.

Le ministère comprendra les programmes du multiculturalisme, de l'enregistrement et de la promotion de la citoyenneté, de l'alphabétisation, du soutien aux organismes volontaires et des droits de la personne. La gestion de ces programmes sera partagée entre l'administration centrale et les bureaux régionaux et de district du Secrétariat d'État de tous les coins du pays.

LE MULTICULTURALISME

Les directions du multiculturalisme créées en 1988 pour assurer l'application de la Loi sont maintenant bien établies. Elles ont la portée et la souplesse voulues pour unir davantage les Canadiens et Canadiennes en favorisant la compréhension interculturelle, l'ouverture des institutions et une identité globale commune à tous les Canadiens.

Les programmes en question sont les suivants : Relations raciales et compréhension interculturelle, cultures et langues ancestrales, et Participation et appui communautaire. D'autres activités ministérielles contribuent également à la mise en œuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.

RELATIONS RACIALES ET COMPRÉHENSION INTERCULTURELLE

Tous les Canadiens et Canadiennes ont la responsabilité de créer une société meilleure et plus juste, unis par leurs valeurs civiques communes. Ensemble, nous tirerons parti des possibilités qu'ouvre une société multiculturelle dynamique.

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* énonce la politique du gouvernement du Canada à l'égard de la promotion d'une participation pleine et équitable des personnes et communautés de toutes origines au développement constant de tous les aspects de la société canadienne. Elle appelle le gouvernement à aider ces personnes et ces collectivités à éliminer tout obstacle à cette participation et l'engage à promouvoir la compréhension et la créativité engendrées par l'interaction de personnes et de collectivités de différentes origines.

Le Programme des relations raciales et de la compréhension interculturelle favorise la compréhension entre les Canadiens et Canadiennes de toutes origines culturelles et encourage tous et chacun à contribuer à l'élimination de la discrimination raciale et du racisme. Il aide les grandes institutions à mieux servir les Canadiens et Canadiennes de toutes origines culturelles à tenir compte de tous les citoyens et citoyennes dans leurs pratiques de recrutement et à refléter la diversité dans leurs communications. Le Programme assiste aussi les organismes bénévoles dans la promotion de l'égalité et de la compréhension mutuelle.

En 1989-1990, le Programme a appuyé un éventail de projets novateurs dans toutes les régions du pays. Tous les niveaux de gouvernements, les institutions, les groupes d'intérêt et communautaires de même qu'un nombre croissant d'organismes dans des secteurs clés ont joué un rôle important dans ce partenariat. Le rapport de cette année décrit les réalisations au chapitre de l'information du public, les progrès des institutions, les travaux de recherche importants et les rapports de collaboration fructueux.

LOI CONSTITUANT LA FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES, PROJET DE LOI C-63

En février 1990, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté présentait à la Chambre des communes un projet de loi créant la Fondation canadienne des relations raciales (projet de loi C-63), avec une dotation de

24 millions de dollars du gouvernement du Canada. Fin 1990, le projet de loi avait été approuvé par la Chambre des communes et était à l'étude au Sénat.

Comme exposé dans le projet de loi, la Fondation a pour objet de promouvoir la mise en valeur, l'échange et l'application de connaissances et de compétences en vue de l'élimination du racisme et de toutes les formes de discrimination raciale dans notre société. Elle doit répondre à des besoins pressants en matière de travaux de recherche, d'enseignement, de ressources et de statistiques fiables et crédibles, tout en faisant office de centre pour la diffusion de l'information si nécessaire. Elle s'appuiera sur les meilleures compétences spécialisées en relations raciales au Canada et suivra l'évolution sociale en fournissant l'information, les ressources et l'aide requises par les groupes et organismes dans le domaine. Indépendante du gouvernement, elle sera en mesure de conseiller celui-ci et d'autres organismes de manière informée et objective.

Même si elle aura son siège dans la région de Toronto, la Fondation sera investie d'attributions vraiment nationales. En effet, en vertu du projet de loi, elle devra fournir des installations et services à toutes les régions du pays — indépendamment ou en collaboration avec d'autres organismes compétents. La Fondation pourra aider les organismes communautaires œuvrant en faveur de l'égalité et s'emploiera à établir des actions communes avec tous les secteurs de la société. Des programmes et des méthodes de formation seront élaborés afin d'épauler les entreprises, les syndicats et les institutions dans l'élimination de la discrimination systémique dans chaque secteur.

SENSIBILISATION PAR L'INFORMATION DU PUBLIC

La sensibilisation du public à la nature, à la portée et à l'impact de la discrimination dans notre société est une étape nécessaire en vue de son élimination. Pour assurer une telle sensibilisation, le ministère, comme d'autres institutions, groupes et particuliers, mène une campagne d'information nationale sur le 21 mars, *Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*, de même que bien d'autres activités analogues.

Le 21 mars

En 1990, et ce pour la deuxième année, le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, est devenu un thème national pour sensibiliser le public et favoriser la participation des Canadiens et Canadiennes à la lutte au racisme. La Journée a été marquée par tout un éventail d'activités parrainées et appuyées par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada. De même, les gouvernements provinciaux, territoriaux et locaux, les associations communautaires, les groupes voués aux relations raciales et maints organismes culturels ont formé des coalitions dans toutes les régions du pays et ont organisé diverses activités, ou y ont participé.

Le 21 mars, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté a lancé le livret intitulé *Tous ensemble vers l'égalité : aperçu des activités dans le domaine des relations raciales*. Avec des exemples d'activités appuyées ou menées en 1989,

cette publication montre comment le ministère et, particulièrement, le Programme des relations raciales et de la compréhension interculturelle, œuvrent de concert avec les groupes communautaires, les associations, les institutions, tous les niveaux de gouvernements et les Canadiens et Canadiennes de partout au pays à la mise en application du plan d'action pour l'élimination de la discrimination raciale au Canada.

De plus, le Ministre a fait connaître les premiers récipiendaires des certificats de *Reconnaissance ministérielle : Contribution à l'égard des relations raciales*. Ont reçu ce prix en 1990 :

- M. Bromley Armstrong, de Pickering (Ontario);
- Mme Carrie Best, de New Glasgow (Nouvelle-Écosse);
- EBCO Industries, de Richmond (Colombie-Britannique);
- M. Victor Goldbloom, de Montréal (Québec);
- M. Wilson Head, de Willowdale (Ontario);
- M. Aziz Khaki, de Vancouver (Colombie-Britannique);
- The League for Human Rights of B'nai Brith du Canada, de Downsview (Ontario);
- L'honorable Walter Tarnopolsky, juge, de Toronto (Ontario).

Ces récompenses seront remises chaque année, le 21 mars, à des particuliers ou organismes qui se seront distingués dans la promotion d'une plus grande égalité et d'une meilleure compréhension entre les Canadiens de différentes origines.

La campagne d'information de cette année a revêtu plusieurs aspects novateurs. Ainsi, huit grandes villes — Vancouver, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal et Halifax — ont été les cibles d'une campagne de publicité extérieure au moyen de panneaux-réclame et d'affiches dans les abribus. Un message d'intérêt public pour la télévision, offert à 95 stations de toutes les régions du pays, s'ajoutait à la chemise d'information remise aux groupes locaux, institutions et guides d'opinion.

La chemise contenait des suggestions faites dans le cadre du concours *Ensemble on ira loin!* organisé pour les jeunes. Parrainé par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et Smith Corona, le concours invitait les jeunes lecteurs et lectrices d'une revue canadienne à faire parvenir des histoires, photographies, poèmes ou articles exprimant leurs vues ou expériences personnelles au sujet de la discrimination raciale.

La grande gagnante, Maryjane Viejo, a écrit les paroles et la musique de «Reach for the Sky», dont Mitsou, vedette de la chanson québécoise, a gravé sur disque la version française. La chanson a été reprise dans divers vidéos du ministère et messages d'intérêt public pour la télévision.

Les institutions fédérales ont aussi mené des activités pour sensibiliser leur personnel, qui allaient de la projection de vidéos sur les relations raciales à la distribution de chemises d'information et l'inclusion d'articles dans les publications ministérielles.

Les autres paliers de gouvernement ont montré un intérêt accru au cours de la campagne de 1990. La journée a été célébrée officiellement par l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba et Terre-Neuve. La Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et les Territoires du Nord-Ouest ont tous organisé ou parrainé des activités. Pour sa part, le gouvernement du Québec a profité de l'occasion pour rendre publique sa nouvelle politique d'équité en matière d'emploi et la Saskatchewan a annoncé le financement d'un colloque provincial sur les relations raciales.

Plus de trente municipalités de toutes les régions du pays ont souligné le 21 mars. Beaucoup sont allées plus loin. Ainsi, la municipalité régionale de Sudbury (Ontario) a fait du 21 au 28 mars la semaine de l'harmonie raciale et culturelle, et la fédération des municipalités de l'Île-du-Prince-Édouard a proclamé la Journée dans toute l'Île. À Edmonton, le maire a émis une proclamation officielle et a présidé une cérémonie spéciale de plantation de semences, symboles d'espoir. La ville de Montréal a annoncé la constitution d'un comité consultatif des relations raciales.

Plus de cent organisations non gouvernementales ont été la force d'impulsion de la campagne du 21 mars dans de nombreuses régions du pays. Certaines ont diffusé de l'information, d'autres ont participé à des émissions de radio et de télévision, d'autres encore ont fait des exposés ou écrit des articles pour les médias.

Par exemple, à l'échelle nationale, le Congrès du travail du Canada a diffusé, en communication préalable, la brochure de promotion à 10 000 personnes partout au pays par le biais de son bulletin régulier. L'Association canadienne des radiodiffuseurs a assuré la distribution d'une pochette de documentation à tous ses membres de la radio et de la télévision, et la Fédération canadienne des municipalités a incité ses membres de toutes les régions du pays à commémorer le 21 mars. Ceux-ci ont souligné la Journée par des proclamations du maire, des réceptions et d'autres activités.

Plusieurs organismes, comme le Conseil ethnoculturel du Canada, ont profité de l'occasion pour souligner certains dossiers. À cet égard, il convient de citer les activités menées par le Centre maghrébin de recherche et d'information à Montréal, dont une conférence le jour même, sur le thème «Religions et identités culturelles dans une société pluraliste».

À Terre-Neuve, des conférenciers à un colloque sur le 21 mars ont aussi participé à des tribunes téléphoniques pour favoriser le dialogue sur la compréhension interculturelle. Le Prince Edward Island Multicultural Council, avec la collaboration du Prince Edward Island Race Relations Committee, a produit une vaste campagne d'information destinée aux médias. En Nouvelle-Écosse, l'Université Acadia a tenu un colloque sur les questions autochtones et la discrimination dans le système scolaire; l'Université St. Francis Xavier a donné des ateliers sur l'histoire des Noirs et des Autochtones et l'accès à l'université, tandis que la faculté de droit de l'Université Dalhousie parrainait des conférences au sujet de l'enquête sur l'affaire Marshall. Avec l'aide de leurs membres, les associations multiculturelles régionales du Nouveau-Brunswick ont organisé des expositions, conférences et ateliers sur l'élimination de la discrimination raciale. Au Québec, 23 associations ont tenu des activités spéciales.

Le Conseil manitobain de la citoyenneté a conçu un autocollant antiraciste. La Multicultural Communications Foundation, avec la collaboration d'une vingtaine d'autres organismes albertains, a mené diverses activités, y compris une conférence sur les minorités visibles, des débats de spécialistes et des discussions pour le grand public ainsi qu'un certain nombre de manifestations scolaires. L'hôpital général de Burnaby (Colombie-Britannique) a consacré la semaine du 21 mars à sensibiliser la population à la nature multiculturelle de l'hôpital et de la région qu'il dessert.

Des milliers d'écoles de toutes les régions du pays ont reçu la pochette d'information du ministère, et des centaines ont organisé des concours de rédaction et d'affiches, des ateliers, des conférences et des débats. Les conseils des écoles publiques et catholiques d'Edmonton ont coordonné des activités dans cinq écoles. Le Calgary Immigrant Women's Centre, en Alberta, a tenu une célébration de la diversité raciale au Canada pour les élèves de 5e et 6e années. Des activités ont été organisées dans tout le nord-ouest de l'Ontario par Race Relations Thunder Bay et le Regional Multicultural Youth Council. Le collège Canadore a élaboré des documents à l'intention des collectivités de toutes les régions du pays et a appuyé des activités locales à North Bay et à Sudbury auxquelles ont participé des milliers d'étudiants à North Bay et à Sudbury. La Urban Alliance on Race Relations de Toronto a parrainé la création d'un numéro à caractère éducatif s'adressant aux jeunes de 15 à 25 ans. La séquence a été diffusée à *Electric Circus*, émission de danse destinée aux jeunes, et aux informations de la station City TV. À Moncton, des étudiants de niveau secondaire se sont rassemblés à l'extérieur de l'hôtel de ville à midi, pour prêter leur voix à la lutte contre la discrimination.

Activités locales

Des organismes locaux de toutes sortes ont joué un rôle important au-delà de la campagne du 21 mars en sensibilisant le public à la nécessité d'une meilleure compréhension interculturelle.

En Nouvelle-Écosse, le Multicultural Council of Halifax-Dartmouth a travaillé à l'élaboration de dix vidéos sur dix groupes culturels de la province afin de promouvoir la diversité culturelle dans le grand public et les écoles. Nous Tous un Soleil, à Montréal, a favorisé une meilleure compréhension entre les minorités culturelles et la population en général en organisant des activités telles un camp de loisirs.

En Colombie-Britannique, la Progressive Indo-Canadian Community Services Society a donné des ateliers destinés aux professionnels, aux travailleurs sociaux, à la collectivité et à d'autres personnes ayant des rapports avec les minorités, pour commémorer l'incident du Komagata Maru. Un rapport de ces ateliers est offert aux écoles, bibliothèques et organismes locaux. La Saskatchewan Coalition Against Racism a pour sa part parrainé des ateliers à l'intention des représentants syndicaux, agents de police et leaders des communautés locales.

La plupart des initiatives d'information du public ont eu lieu dans un cadre scolaire ou ont invité les jeunes à participer à l'élimination de la discrimination raciale. À Windsor, le Third World Resource Centre a travaillé avec des étudiants du secondaire à la conduite d'exposés, d'ateliers et de deux colloques favorisant

l'action étudiante dans l'élimination du racisme. La Mahatma Ghandi Canadian Foundation for World Peace a organisé, dans le cadre de la semaine nationale du Mahatma Ghandi, un concours de rédaction dans les écoles publiques et séparées d'Edmonton, une conférence sur la tolérance et la compréhension, des expositions et une étude visant à déterminer si un vidéo sur les principes indo-canadiens de non-violence et de tolérance raciale serait utile aux élèves de 7e année.

Les œuvres d'artistes de diverses traditions culturelles constituent une introduction agréable aux relations raciales. «Fear of Others / Art Against Racism» (Peur d'autrui / Les arts contre le racisme), exposition internationale multimédia organisée par la Arts in Action Society of British Columbia, s'adresse aux membres du grand public dans diverses localités canadiennes. La Headlines Theatre Company a présenté dans toute la Colombie-Britannique une pièce sur les réfugiés en utilisant la technique du théâtre de participation, de façon que les jeunes dans la salle puissent intervenir et explorer différents dénouements.

RÉFORME DES INSTITUTIONS

Surveillance policière et justice

La collaboration entre les gouvernements, les professionnels et les minorités s'impose pour assurer un système de justice équitable pour tous. L'amélioration du dialogue entre la police et les minorités, la formation en relations interculturelles et raciales et une attention accrue au recrutement de membres des minorités s'inscrivent dans les efforts déployés pour adapter les services de police à la société multiculturelle du Canada.

Le 13 octobre 1989, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté a convoqué une réunion de consultation des principaux intervenants des gouvernements, des services de police et des minorités visibles de toutes les régions du pays en vue de l'élaboration d'un plan d'action national touchant les relations entre les policiers et les minorités. Le plan recommande : i) la constitution d'un comité de sous-ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services de police; ii) la création d'un centre d'information sur les services de police dans une société multiculturelle; iii) un cadre national de formation interculturelle; iv) le recrutement de membres des minorités visibles, et v) la participation de la collectivité à la surveillance policière. Le comité des sous-ministres responsables des services de police recommandé dans le plan a été constitué lors de la réunion des sous-ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la Justice, le 23 novembre 1989.

De bonnes relations entre la police et les minorités sont aussi favorisées à l'échelon local. Grâce à une initiative d'envergure à laquelle ont participé des personnes-ressources des minorités culturelles, tous les agents de la Communauté urbaine de Montréal sont plus conscients de la diversité culturelle. Le Kitchener Waterloo Multiculturalism Centre, avec le service de police régional de Kitchener-Waterloo, la Gendarmerie royale du Canada (GRC), le ministère des Services correctionnels de l'Ontario et des représentants des minorités culturelles et visibles, a organisé une conférence visant à favoriser les communications et à explorer en vue d'une meilleure compréhension interculturelle. La Saskatchewan Coalition Against

Racism a plaidé devant le service de police de Regina, la commission de police de la Saskatchewan et les représentants des centres correctionnels en faveur d'un traitement plus équitable des Autochtones dans le système judiciaire.

Au chapitre de la formation, le comité provincial des relations entre la police et les minorités visibles de la Colombie-Britannique a mis sur pied un cours sur les rapports de la police et du système judiciaire avec les minorités visibles de tous les secteurs de la province. Le personnel de l'Université de la Colombie-Britannique, la GRC et l'institut de la justice de la province mettront le projet à exécution. Le *Guide de planification et d'information* découlant de la démarche doit être utilisé dans les centres de toute la province. Le Greater Toronto Region Working Group on Policing in Multicultural, Multiracial Urban Communities a publié et diffusé des lignes directrices sur la formation interculturelle pour le personnel des services de police. La Multicultural Association of the Greater Moncton Area et le service de police de Moncton ont œuvré de concert pour offrir une formation en relations raciales aux agents.

Préparant la voie à un programme visant à accroître la représentation des minorités visibles dans les services de police de l'Atlantique, l'Académie de police de l'Atlantique a parrainé l'élaboration d'un cours sur la compréhension interculturelle et de stratégies destinées à faciliter le recrutement à long terme des minorités. Le Ministère a financé un projet-pilote mené par le service de police de Vancouver et visant à permettre à des étudiants d'explorer toutes les facettes du travail de policier et, peut-être, d'envisager une carrière dans les domaines de la surveillance policière ou de l'exécution de la loi. Le projet a aussi permis d'accroître la compréhension interculturelle entre la police et les minorités qu'elle dessert. Le Police-Visible Minority Youth Program de l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations raciales a incité tous les services de police de la région à nouer des contacts avec les minorités à des fins du recrutement.

Les avocats, juges et autres professionnels de la justice sont aussi de plus en plus sensibles à notre réalité multiculturelle. Par exemple, le Western Judicial Education Centre a reçu une aide financière pour élaborer un vidéo sur les cultures autochtones destiné à la formation des juges. Le ministère de la Justice de l'Île-du-Prince-Édouard a créé un programme de sensibilisation pour ses professionnels de la justice. La Nova Scotia Barristers' Society a reçu une aide pour la production d'un court vidéo et de documents connexes sur la discrimination systémique et le racisme destinés au cours d'admission au Barreau de la Nouvelle-Écosse. La Société tiendra aussi un atelier d'une journée afin d'explorer différentes formules en vue de la mise en place d'un centre de défense des droits chargé d'instruire les plaintes de discrimination.

Éducation

Les changements commencent avec l'instruction que reçoivent les jeunes. En travaillant avec les enseignants, les conseils scolaires, les responsables des programmes d'études et les communautés, le ministère aide notre système d'enseignement à préparer les jeunes à vivre dans une société multiculturelle. Cette collaboration s'est soldée par des examens ponctuels du contenu multiculturel et antiraciste du programme d'études, l'élaboration des séances de formation à l'intention des enseignants, la création de documents ainsi que l'examen des programmes d'admission des universités.

Parmi les exemples d'adaptation, il faut citer les mesures prises par la Commission des écoles protestantes du Grand Montréal en vue de l'adoption d'une politique sur le multiculturalisme et les relations raciales, et la mise en application d'un programme scolaire tenant compte de la diversité et la formation interculturelle en cours d'emploi offerte aux enseignants. Dans le même esprit, Pride of Race Unity and Dignity through Education (PRUDE), au Nouveau-Brunswick, a établi un programme en se fondant sur une pochette d'information sur la culture noire.

En 1989-1990, on a accordé une attention accrue à la formation des enseignants. Parallèlement avec la politique sur le multiculturalisme du Conseil des écoles séparées d'Edmonton, les responsables de l'éducation interculturelle du Conseil ont mis la dernière main à leur projet visant à sensibiliser davantage les enseignants aux principes de l'égalité et de la compréhension interculturelle.

Dans une perspective plus large, le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle a tenu un colloque sur l'éducation de la prime enfance et des conférences régionales, constitué une exposition itinérante, mené des recherches, publié une revue spécialisée sur le multiculturalisme et élaboré des documents audiovisuels en français pour la formation des enseignants. Le Multi Music Committee de l'Île-du-Prince-Édouard a produit une trousse d'éducation à l'intention des élèves du niveau primaire, qui s'avère un autre document didactique utile pour le multiculturalisme.

Les établissements d'enseignement postsecondaire s'intéressent de plus en plus au multiculturalisme comme facteur de changement tant dans la composition de leur clientèle qu'en ce qui concerne le milieu de travail compétitif qui attend les diplômés. L'Association des collèges communautaires du Canada a lancé un projet visant à déterminer dans quelle mesure les collèges qui lui sont affiliés reflètent la collectivité qu'ils servent. L'Association a aussi parrainé une série d'ateliers régionaux sur les programmes se rapportant au multiculturalisme dans différents collèges de toutes les régions du pays. Soucieux d'offrir aux étudiants de toutes origines l'évaluation et l'orientation voulues, le collège George Brown, en Ontario, a exécuté une initiative triennale de formation interculturelle et constitué une chemise de documentation pour aider les conseillers en orientation des collèges œuvrant dans un cadre multiculturel.

La faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal a élaboré un plan pour l'adaptation de la formation des enseignants à une société québécoise diversifiée. Le Service d'éducation des adultes de la Commission scolaire Sainte-Croix a produit un guide interculturel pour le corps enseignant des conseils scolaires et centres d'orientation et de formation pour les immigrants (COFI), ainsi qu'un bulletin pour les collèges d'enseignement général et professionnel (CÉGEP), dans le but de constituer un réseau provincial d'enseignants.

Par ailleurs, au niveau universitaire, l'Université Dalhousie, à Halifax, a mené un projet visant à évaluer l'accès des étudiants noirs et autochtones à l'université et ses structures administratives en vue de l'adoption d'un programme d'action positive. À l'Université McGill, la faculté des sciences de l'éducation a entrepris un examen approfondi du contenu antiraciste et multiculturel de tous les cours de formation des enseignants, afin d'élaborer des recommandations.

Arts et médias

Les médias reflètent ce que nous sommes. À la lumière de notre réalité multiculturelle, l'image qu'ils projettent devrait englober tous les Canadiens et Canadiennes. Tel qu'indiqué ci-après, les décideurs des médias sont encouragés à assurer une représentation équitable des minorités.

Lors d'une conférence ayant pour thème «Faire passer le message : le multiculturalisme dans les médias», qu'a organisée à Edmonton la Multicultural Communications Federation, des spécialistes des communications et des représentants des minorités ont abordé les questions de l'accès et de la promotion du multiculturalisme. Le National Equal Opportunities Committee de l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) a tenu à Toronto une conférence sur le thème «Le courant majoritaire», au cours de laquelle les participants se penchaient sur la situation des interprètes des minorités visibles, audibles (reconnaissables à leur accent) et handicapées dans la télévision, le cinéma et la presse parlée au Canada.

Le Committee for Black Access to Media a donné des ateliers de perfectionnement en matière de production pour favoriser la diffusion d'émissions dramatiques sur la vie des Noirs en Nouvelle-Écosse à la radio canadienne. TVOntario a produit une émission interactive sur le racisme et la discrimination raciale diffusée en direct par ses réseaux français et anglais.

Un certain nombre d'initiatives ont été menées pour inciter les membres des minorités visibles à travailler dans les médias et les former à cette fin. Par exemple, CHRY Community Radio Incorporated of Ontario a élaboré un projet de formation pour les groupes défavorisés et les minorités culturelles de North York, afin de les inclure dans son équipe de production. La station diffuse aussi de nouveaux programmes d'information du public sur l'immigration et les relations raciales.

Le Media Resource Advisory Group a entrepris la production d'un guide pour les médias et de séances de formation pour les minorités. Le coordonnateur du multiculturalisme de TVOntario a donné suite à la politique de multiculturalisme de l'organisme en passant en revue tous ses programmes et lignes directrices, en réglant les tensions et conflits culturels par la formation du personnel et l'information du public et en établissant des méthodes équitables de recrutement et d'avancement.

La League for Human Rights of B'nai Brith et l'Association nationale des centres d'amitié ont élaboré des messages d'intérêt public pour la télévision de sorte que tout un éventail de Canadiens et Canadiennes soient sensibilisés au respect d'autrui et à l'égalité.

Les institutions culturelles commencent à être conscientes qu'elles doivent s'adapter à la collectivité diversifiée qu'elles servent. Ainsi, la galerie d'art de Vancouver, en prenant conscience de la composition démographique de la ville et en se donnant les moyens de concevoir des expositions reflétant cette diversité, espère attirer de nouveaux publics.

Lieu de travail

Les entreprises et les syndicats sont conscients que la discrimination raciale au travail empêche un bon nombre d'employés de donner leur plein potentiel et nuit à la productivité. Pour cette raison, ils s'emploient à élaborer des stratégies de relations raciales et des programmes de formation interculturelle plus efficaces.

Le Congrès du travail du Canada a entrepris l'élaboration, la mise en application et l'évaluation d'un vaste programme contre le racisme. La phase I de cette initiative biennale porte sur l'élaboration d'instruments didactiques. La phase II comprendra la mise à l'essai et l'exécution du programme par le truchement du système de formation des délégués syndicaux dans certaines localités. Dans le même ordre d'idées, la Confédération des syndicats nationaux du Québec (CSN) mène un programme de sensibilisation à l'équité.

Au chapitre de l'égalité des chances, le Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain, affilié à la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), a examiné la composition de ses mille sections locales afin d'accroître la participation des minorités visibles. De la même façon, en songeant à plusieurs communautés ethnoculturelles, le Labour Council of Metro Toronto and York Region a mené la première phase de son initiative de réforme institutionnelle. Les documents de formation syndicale ont donc été traduits en huit langues de manière à aider les membres immigrants à mieux comprendre leur rôle dans les syndicats et à améliorer les communications.

Visant l'amélioration des communications et de la compréhension mutuelle, le Syndicat des pêcheurs et travailleurs assimilés, la Pacific Gillnetters Association, la Fraternité des Indiens de la Colombie-Britannique et la Vietnamese Fishermen's Association ont mis sur pied un groupe de travail conjoint sur les relations raciales dans l'industrie de la pêche en Colombie-Britannique.

Le Hospitality Industry Educational Advisory Committee a procédé à une évaluation des besoins afin de déterminer les changements qui s'imposent de façon à mieux refléter la diversité culturelle.

Services de santé et services sociaux

Le secteur des services sociaux et de santé doit répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de toutes origines. Les initiatives ressortissant à la formation interculturelle, l'extension des services, l'évaluation des besoins et l'élaboration de services spéciaux ont contribué à la prise en compte de la réalité multiculturelle dans les organismes de services de santé et de services sociaux.

Pour amorcer des changements dans ce domaine, des modèles et des conseils s'imposent. À cet égard, la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants a publié un manuel dans les deux langues officielles sur la mise en application d'une vaste politique de multiculturalisme. Le document décrit comment l'hôpital a élaboré des services et des cours de formation tenant compte des différences culturelles, en plus d'y joindre des objectifs ayant trait au multiculturalisme dans tous les aspects de son administration. L'hôpital Sainte-Justine est en train d'élaborer un programme de formation multiculturelle à l'intention de tous ses employés. En Nouvelle-Écosse, l'Association of Black Social Workers offre des conseils aux organismes de services sociaux pour ce qui est des questions interculturelles.

La formation du personnel constitue un élément essentiel de toute stratégie de réforme institutionnelle. Le Centre catholique pour immigrants d'Ottawa a ainsi formé le personnel de première ligne du département des services sociaux de la municipalité régionale, de la Société d'aide à l'enfance et de l'Hôpital pour enfants de l'est de l'Ontario. Pour favoriser la réforme institutionnelle à long terme, un groupe de travail sur le multiculturalisme a aussi été constitué à l'intérieur de chaque organisme.

Les consultations constituent un instrument efficace pour l'adaptation des services aux besoins de clientèles particulières et, en même temps, la sensibilisation de celles-ci aux besoins des organismes de services. Le Victoria Multicultural Health Committee, de concert avec la Intercultural Association of Greater Victoria, a commencé à identifier les problèmes rencontrés par les membres des communautés vietnamienne, panjabi et salvadorienne quand ils recourent aux services médicaux. Ils se pencheront aussi sur les difficultés rencontrées par les préposés aux soins de santé desservant ces communautés et chercheront des solutions.

AIDE AUX ORGANISATIONS ET COALITIONS BÉNÉVOLES

Pour attirer l'attention sur le racisme et la nécessité de le contrer, des groupes de toutes les régions du pays ont essayé de sensibiliser leurs voisins, leurs institutions et la communauté tout entière. Les dernières années ont vu l'émergence d'organismes actifs, à vocation unique, déterminés à apporter des changements à certains aspects de la vie au Canada.

Un certain nombre de ces organismes ont consacré leur temps et leurs énergies à faire entendre leur voix dans les écoles du pays. En Nouvelle-Écosse, la Black Educators Association s'est employée à accroître la participation des collectivités noires dans le domaine de l'éducation. L'Association s'est tenue en contact avec les administrateurs scolaires pour promouvoir l'égalité des chances et favoriser les discussions entre les communautés culturelles et les écoles.

D'autres groupes volontaires ont œuvré dans un éventail de secteurs sociaux. L'Association des communautés culturelles pour l'égalité des services sociaux et de santé (ACCESS) a défendu les intérêts de ses 30 associations membres auprès des institutions de soins de santé et services sociaux. Le Regroupement des organismes du Montréal ethnique pour le logement a, pour sa part, axé son action sur le logement et s'est employé à dénoncer la discrimination tout en aidant les groupes culturels à connaître leurs droits et à les faire valoir.

Des coalitions comme la Society for Racial Justice, en Colombie-Britannique, ont œuvré de concert avec des organismes publics, des groupes bénévoles et la collectivité en général dans les dossiers des droits de la personne et du racisme. D'autres, comme la Urban Alliance on Race Relations of Toronto, ont poursuivi leur action en faveur de l'élimination de la discrimination à l'égard des minorités visibles, particulièrement dans les domaines de l'emploi, des médias, de l'éducation et de l'immigration.

En Alberta, le regroupement Citizens Against Racial and Religious Discrimination a produit des campagnes de sensibilisation pour combattre la discrimination fondée sur les différences culturelles et religieuses. Il fut aussi à l'avant-scène de l'opposition à la vente d'épinglettes racistes et à d'autres manifestations publiques contre les minorités. L'Association multiculturelle de la Nouvelle-Écosse a élaboré un mécanisme pour permettre aux municipalités et aux groupes communautaires de travailler ensemble à la solution de problèmes touchant, par exemple, les relations raciales et l'équité dans l'emploi.

Dans la foulée de ses activités du 21 mars, une coalition de bénévoles appartenant aux minorités visibles, culturelles et autochtones appelée le Race Relations Thunder Bay Committee a mené une campagne de promotion sur l'égalité. Sa démarche a notamment donné les résultats suivants : constitution d'un sous-comité du conseil municipal et élaboration d'un projet de lignes de conduite sur les relations raciales; constitution de groupes de travail conjoints chargés du recrutement dans la police, des plaintes des citoyens et de la formation interculturelle, et engagement du Conseil scolaire de Lakehead à adopter une politique d'équité et à remédier aux taux élevés d'abandon et d'échec scolaires chez les Autochtones. D'autres localités du nord-ouest de l'Ontario, comme Sioux Lookout et Fort Frances, ont constitué des coalitions culturelles pour déterminer les principaux problèmes et secteurs d'intervention clés.

LE RACISME ET LA MANIÈRE DE LE CONTRER

L'élimination de la discrimination raciale exige une meilleure compréhension de ses causes et effets. Des recherches étoffées s'imposent pour l'élaboration de solutions efficaces au racisme.

Le Centre de recherche-action sur les relations raciales a amorcé des travaux de recherche sur la situation des médias du Québec en ce qui concerne les communautés culturelles. L'initiative porte sur l'importance que la presse écrite et électronique québécoise accorde à la diversité culturelle ainsi que son adaptation au niveau de l'emploi, de l'élaboration des programmes, des opérations et de la publicité.

Les progrès réalisés dans le système scolaire ont été étudiés et documentés. Par exemple, Carol Tator et Frances Henry ont entrepris l'élaboration d'un guide d'activités pour l'amélioration des relations raciales dans le système scolaire. L'étude devrait être utile aux conseils scolaires de toutes les régions du pays.

L'Institut québécois de recherche sur la culture a tenté de déterminer, pour la période de 1971 à 1986, si certains groupes culturels ou visibles étaient concentrés dans des emplois ou domaines donnés. L'initiative devrait contribuer à relever les facteurs de discrimination dans les entreprises et sur le marché du travail.

ACTION CONJOINTE AVEC D'AUTRES PALLIERS DE GOUVERNEMENT

Tous les paliers de gouvernement doivent œuvrer de concert pour éliminer l'iniquité, l'injustice et les préjugés. Les ressources des gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et locaux sont toutes nécessaires. Des initiatives

conjointes et activités à frais partagés ont été organisées pour contrer le racisme et promouvoir des changements institutionnels.

En 1989-1990, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada a continué de bâtir ses partenariats avec les administrations provinciales et territoriales et la Fédération canadienne des municipalités, non seulement pour la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, mais aussi dans le cadre d'interventions plus vastes.

Grâce à une telle collaboration, la ville de Halifax a commencé à concevoir et à mettre en application des lignes directrices ainsi que des pratiques en matière d'administration du personnel et de fonctionnement qui soient adaptées aux besoins d'une société diversifiée au plan culturel. Y figuraient une stratégie d'équité en matière d'emploi, un plan exhaustif de formation du personnel ainsi que l'établissement d'un comité consultatif sur le multiculturalisme et les relations raciales.

Des activités de formation ont été lancées dans plusieurs régions du pays. Avec l'aide du Programme des relations raciales et de la compréhension interculturelle, la Multiculturalism and Race Relations Division of Metro Toronto a élaboré une politique pour l'exécution d'un programme intégré de formation des cadres comportant des documents sur l'équité en matière d'emploi, les relations raciales et les droits de la personne. Le Institute of Multicultural Resource Development du ministère de la Culture et du Multiculturalisme de l'Alberta a mis sur pied le programme «Plenum» et les «Cours d'été pour moniteurs en multiculturalisme», pour fournir des programmes de formation novateurs aux responsables de l'élaboration de ressources multiculturelles. Les cours d'été s'adressent aux personnes souhaitant acquérir ou perfectionner les compétences nécessaires à l'exécution de programmes de formation.

Le Programme a contribué à l'établissement du Hastings Institute, lequel a aidé la ville de Vancouver à préparer ses gestionnaires et employés de première ligne à des relations avec une clientèle multiculturelle. L'Institut a aussi élaboré un programme de formation pour les responsables d'autres municipalités du district régional du Grand Vancouver et pour le secteur bénévole. Le Maritime Municipal Training and Development Board a organisé un colloque avec les décideurs municipaux afin d'explorer les stratégies en vue de l'élaboration d'un véhicule de formation interculturelle pour les Maritimes.

Les transports urbains ne sont pas en reste. La Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM) a en effet mis sur pied un programme de sensibilisation pour ses chauffeurs. Dans la seconde phase de l'initiative, on évaluera l'évolution des mentalités des chauffeurs comme des usagers. La STCUM produira une monographie à l'intention des autres sociétés ou organismes intéressés à lancer un programme analogue.

Le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté a été invité à la réunion de septembre 1989 du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), pour discuter d'une éventuelle collaboration dans les dossiers du multiculturalisme et de l'éducation. Les ministres ont décidé, comme première mesure, d'œuvrer de concert pour recueillir et échanger de l'information sur des initiatives en voie d'élaboration ou envisagées dans toutes les administrations.

CULTURES ET LANGUES ANCESTRALES

Dans le contexte de la citoyenneté, la *Loi sur le multiculturalisme canadien* engage le gouvernement fédéral à favoriser l'appréciation des diverses cultures du pays; à promouvoir l'expression dynamique de ces cultures dans la société canadienne; à maintenir et à valoriser l'usage des autres langues parallèlement à l'affirmation du statut des langues officielles et à l'élargissement de leur usage; à appuyer des recherches sur le multiculturalisme canadien, et à stimuler l'amélioration des connaissances dans le domaine.

Le Programme des cultures et des langues ancestrales aide les Canadiens et Canadiennes à conserver, à valoriser et à partager leur culture et leur langue. Ce programme appuie le perfectionnement des professeurs de langues ancestrales; la production de documents didactiques à contenu canadien sur les langues ancestrales; la promotion de l'enseignement des langues ancestrales et la promotion et la recherche dans le domaine des études ethniques canadiennes; la création de fonds de dotation pour des chaires d'études ethniques dans les universités canadiennes ainsi que l'élaboration de ressources culturelles et d'ouvrages de création qui reflètent le patrimoine et l'identité multiculturels du Canada.

Ce programme comprend trois volets principaux : appui aux langues ancestrales, études ethniques canadiennes ainsi que créativité et expression culturelle. En 1989-1990, le Programme des cultures et des langues ancestrales a subventionné 1 465 projets.

LOI CONSTITUANT L'INSTITUT CANADIEN DES LANGUES PATRIMONIALES, PROJET DE LOI C-37

Le 27 septembre 1989, le Ministre déposait le projet de loi C-37, *Loi constituant l'Institut canadien des langues patrimoniales*. L'Institut sera situé à Edmonton, en Alberta. Il favorisera l'acquisition, le maintien et l'utilisation des langues ancestrales au Canada. Le projet de loi a été accepté en troisième lecture à la Chambre des communes le 19 octobre 1990 et transmis au Sénat. En décembre 1990, le texte de loi faisait l'objet d'un examen final par un comité du Sénat.

L'Institut sera un centre de promotion de l'enseignement des langues ancestrales partout au pays, plutôt qu'un établissement d'enseignement. Il favorisera la production de documents didactiques à contenu canadien aussi bien que l'élaboration de programmes visant à améliorer les techniques d'enseignement des langues et il coordonnera, d'un bout à l'autre du Canada, un réseau de renseignements sur les activités et sur la recherche dans le domaine des langues ancestrales.

APPUI AUX LANGUES ANCESTRALES

Les activités de ce programme soutiennent la promotion de l'enseignement des langues ancestrales, la production de documents didactiques à contenu canadien, la formation de professeurs et la recherche.

Promotion des langues ancestrales

Plusieurs organismes régionaux ont mis sur pied des projets de promotion de l'enseignement des langues ancestrales. La Southern Alberta Heritage Language

Association (SAHLA) a organisé une série d'activités et de colloques pour promouvoir l'enseignement des langues ancestrales dans cette partie de la province. La Manitoba Association for the Promotion of Ancestral Languages (MAPAL) a réalisé une série d'activités de promotion et d'éducation, incluant la production et la distribution d'un numéro spécial de la *Manitoba Heritage Review* portant principalement sur les langues ancestrales. La Heritage Language Association of British Columbia a entrepris des programmes d'aide et produit des documents vidéo sur l'enseignement des langues ancestrales en collaboration avec l'Université Simon Fraser. D'autres activités de promotion ont été parrainées par les associations provinciales de langues ancestrales de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan et de la Nouvelle-Écosse.

Formation des professeurs et élaboration de programmes

Les projets dans ce domaine sont destinés à avoir une large diffusion. La Heritage Languages Resource Unit de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario a travaillé à l'amélioration des politiques et pratiques en usage pour l'enseignement des langues ancestrales dans le système scolaire au Canada en produisant des documents didactiques en langues ancestrales et en entreprenant des recherches sur les pratiques en usage dans les classes.

Beaucoup d'autres projets d'envergure nationale ont mis l'accent sur l'enseignement de certaines langues ancestrales. Cela comprenait une conférence nationale organisée conjointement par le Canadian Council of Teachers of German et la Canadian Association of German Language Schools et portant sur la formation de professeurs, une conférence de travail formée de professeurs et de spécialistes de la langue ourdou tenue à l'Université McGill par la National Federation of Pakistani Canadians afin d'élaborer des plans pour la création de nouveaux documents didactiques ourdou, et un projet de recherche afin d'étudier les méthodes d'enseignement de l'écossais et de créer un matériel didactique approprié.

Des efforts considérables ont également été déployés au plan régional. La Northern Alberta Heritage Language Association a organisé, pour les professeurs d'écoles de langues ancestrales du nord de l'Alberta, une conférence qui comportait surtout des ateliers et des sessions de formation. Le Jewish Education Council de Montréal a organisé un colloque de professeurs de yiddish et d'hébreux. Deux importantes sessions de formation de professeurs se sont tenues à Toronto, l'une organisée par la Centro Scuola e Cultura Italiano, l'autre par le Toronto Board of Education pour les professeurs d'hébreux et de yiddish. L'université de la Saskatchewan a créé des cours d'accréditation pour les professeurs de langues ancestrales, et la Saskatchewan Organization for Heritage Languages (SOHL) a organisé des ateliers pour l'amélioration des méthodes de formation des professeurs en région ainsi qu'une conférence provinciale pour les professeurs de langues ancestrales.

D'autres projets ont mené à la création et à la production de matériel didactique à contenu canadien pour les enfants étudiant des langues ancestrales. La Sikh Social and Education Society de Willowdale, en Ontario, a publié un recueil de panjabi, le Chinese Lingual-Cultural Centre of Canada, des manuels rédigés en cantonais et en mandarin pour des élèves de l'élémentaire, et la Cape Gael

Associates Co-op Ltd. de la Nouvelle-Écosse, des documents en écossais. La Saskatchewan Association of Teachers of German, en collaboration avec l'Université de Regina en Saskatchewan, a tenu un atelier pour produire du matériel pour l'enseignement de la langue allemande assisté par ordinateur.

Écoles complémentaires

Au cours de sa dernière année, en 1989-1990, le Programme d'aide aux écoles complémentaires a subventionné 1 763 écoles complémentaires d'enseignement des langues ancestrales au Canada en finançant 1 013 organismes. Ces écoles ont enseigné 62 langues différentes à 142 879 enfants.

ÉTUDES ETHNIQUES CANADIENNES

Le volet études ethniques canadiennes aide et favorise les activités universitaires soit les chaires de recherche, les cours de professeurs invités, les bourses universitaires et les conférences dans des domaines prioritaires tels que les relations raciales et les aspects économiques, sociaux et culturels des groupes ethnoculturels au Canada.

Chaires d'études

Des fonds ont été prévus pour la création de fonds de dotation dans les universités canadiennes afin de mettre sur pied des programmes ou des chaires d'études ethniques. En 1985, les critères étaient élargis pour permettre la création de chaires d'études multiethniques et, en 1987, ils étaient révisés pour assurer la prédominance du contenu canadien dans les programmes académiques offerts. En 1989-1990, des fonds de dotation ont été accordés à l'Université Concordia pour une chaire d'études hindoues, à l'Université de Calgary pour une chaire d'études ethniques canadiennes, à l'Université d'Ottawa pour une chaire d'études sur la culture et l'histoire slovaques et à l'Université du Manitoba pour une chaire d'études canado-islandaises. Cela porte à 18 le nombre total de fonds de dotation créés depuis l'instauration du programme en 1977.

Subventions de recherche

Les nombreux projets soutenus couvrent un large éventail de sujets : les relations entre les groupes, comme dans «Transmission and Transformation of Ethnic Relations: Poles and Jews in Canada» par Magda Opalski à l'Université de Carleton; l'étude d'un groupe nouvellement formé, «The Laotian Community in Canada: Adaptation Strategies and Gender Roles in Canada's Multicultural Society» par Michael Lanphier à l'Université York; l'étude de la pertinence des services sociaux, «Intervention sociale auprès des femmes immigrantes», par Gisèle Legault à l'Université de Montréal.

D'autres études portaient sur la participation, notamment : «Ethnicity, Gender and Urban Labour Markets in Canada: A Case Study of Immigrant Women in Toronto» par le professeur Valerie Preston à l'Université York; «Ethnicité et pluralisme : le discours des leaders ethniques de la région de Montréal» par le professeur Micheline Labelle à l'Université du Québec à Montréal; «Education,

Training and Employment: A Cross-Sectional and Longitudinal Study of Native Youth» par le professeur Helmar Drost à l'Université York, étude des conditions d'accès au marché du travail des jeunes autochtones et finalement «Intervention sociale auprès des femmes immigrantes» par le professeur Gisèle Legault à l'Université de Montréal. Une étude intitulée «Immigrant Equality and the Urban Context: a Study of Canadian Cities, with Comparisons to Cities in the United States and Australia», menée par le professeur Jeffrey Reitz à l'Université de Toronto, présentait une approche internationale.

Conférenciers invités

Le programme de conférenciers invités offre aux universitaires et aux institutions canadiennes la possibilité de participer à des échanges entre universités canadiennes. Par exemple, plusieurs professeurs se sont rendus à Toronto en 1990 pour présenter des communications dans le cadre des Ukrainian Canadian Centennial Seminar Series qui se tenaient à l'Université de Toronto. De plus, le James Bay Education Centre a reçu des fonds pour le programme d'artistes et de conférenciers invités.

Bourses universitaires

Le principal objectif de ce programme est de permettre aux universitaires canadiens de consacrer une certaine partie de leur temps à des recherches particulières reliées aux études ethniques canadiennes. Cela peut se faire par l'octroi de bourses universitaires de premier ou de deuxième cycle, ou encore de bourses de troisième cycle pour ceux qui en sont à leur quatrième année d'études. Marie Roué, de Montréal, a reçu une bourse pour une thèse de maîtrise intitulée «Le facteur ethnique dans les bandes de jeunes à Montréal»; Sylvie Taschereau, de l'Université du Québec à Montréal, a reçu une bourse pour sa thèse de doctorat sur «Les petits commerçants d'alimentation et les milieux populaires montréalais, 1900-1940».

Colloques

Des fonds sont fournis pour aider les universitaires et les chercheurs à prendre connaissance des recherches en cours dans le domaine des études ethniques canadiennes. Ainsi, un colloque international sur le développement et la migration des cultures a eu lieu à Calgary les 21 et 22 octobre 1989. La rencontre, qui s'inscrivait dans le cadre de la Décennie internationale de l'UNESCO pour le développement culturel, s'est tenue parallèlement à la conférence biennale de la Société canadienne d'études ethniques. Parmi les autres conférences, il y avait «Ethnicity, Identity, Migration: The South Asian Context», à l'Université de Toronto et «Portuguese Migration in a Global Perspective», parrainée par la Société d'histoire multiculturelle de l'Ontario.

CRÉATIVITÉ ET EXPRESSION CULTURELLE

Les projets dans le domaine de la créativité et de l'expression culturelle favorisent le multiculturalisme dans les arts, notamment en soutenant l'acquisition de compétences et le perfectionnement professionnel chez les artistes de la minorité ethnoculturelle et visible; en facilitant une participation égale de ces artistes dans les institutions artistiques et culturelles canadiennes; en créant et en produisant

des ressources documentaires qui sensibiliseront mieux le public au patrimoine multiculturel canadien et à la nature du multiculturalisme canadien actuel et en favorisant leur diffusion dans des médias variés et, finalement, en favorisant des projets qui, par le truchement de médias artistiques, aideront les particuliers et les groupes dans l'expression, l'amélioration et le partage de leur patrimoine culturel. Les activités ont mis l'accent sur le partage interculturel (particulièrement dans le cas de productions présentées aux étudiants du système scolaire et demandant leur participation active), sur l'enrichissement des compétences et sur l'aide aux particuliers et aux groupes pour l'acceptation de leurs formes d'art par les principales agences culturelles.

Arts du spectacle et arts visuels

L'aide aux arts du spectacle et aux arts visuels visait des projets de rédaction et d'ateliers de travail sur de nouveaux textes théâtraux; des projets de tournées de représentations théâtrales à caractère éducatif; le perfectionnement professionnel et l'acquisition de compétences, et l'organisation de festivals du patrimoine interculturels ainsi que de productions et d'expositions d'arts visuels.

Plusieurs nouveaux textes de théâtre ont été mis en scène. À Vancouver, la Tamahnous Theatre Workshop Society a monté une nouvelle pièce de l'écrivain chinois Wen Jee, intitulée «Powder Blue Chevy». La pièce présentait les problèmes d'intégration des Canadiens de la première génération et fournissait une formation en théâtre professionnel à quatre artistes de minorités visibles. Trois colloques sur des sujets connexes ont eu lieu sur les thèmes de la diversité culturelle, de la distribution des rôles sans discrimination raciale et de la perception des minorités par les médias et par le public. Le Firehall Theatre de Vancouver a aussi produit et joué «Rosie's Café» de R.A. Shiomi, un Canadien d'ascendance japonaise, et «Letters to Wu» du Canadien d'ascendance chinoise Winston Kam. L'Upstart Theatre, en Nouvelle-Écosse, a produit «Gideon's Blues», pièce jouée par des interprètes noirs, écrite par un Noir de Nouvelle-Écosse et montée dans un grand théâtre de Halifax.

Partout au pays, plusieurs troupes de théâtre — comme Le théâtre du Pot aux Roses de Montréal — ont créé de nouvelles pièces pour favoriser la compréhension interculturelle chez les écoliers; d'autres troupes ont fait des tournées dans les écoles pour présenter des mises en scènes habituellement suivies de discussions de groupes.

L'Institut canadien des arts pour jeunes publics a tenu un festival pour les enfants à Vancouver, avec des représentations multiculturelles, des discussions scolaires sur les problèmes de relations raciales, des manifestations et des contes. Il a aussi mené un programme intensif à l'intention des professeurs, en organisant des séminaires, des ateliers et des discussions de groupe sur des sujets comme les arts et les relations raciales, la sensibilisation sociale par les arts dans l'enseignement et la narration de contes autochtones.

Le Kokoro Dance Theatre de Vancouver a présenté sa production «Rage» dans environ 20 écoles et lieux publics en Colombie-Britannique et en Ontario. La production allie la danse moderne et les taiko (tambours) japonais traditionnels, et présente à son auditoire le sentiment de colère et de tristesse lié à l'incarcération des Canadiens japonais pendant la Deuxième Guerre mondiale. La

compagnie a également préparé du matériel didactique qui fut distribué aux écoles participantes avant la représentation.

La Vinok Folk Dance Society of Alberta a préparé une brochure et une trousse d'activités pour les écoles primaires sur l'incorporation des danses folkloriques dans le cadre des programmes d'éducation physique destinés aux jeunes enfants. Dans le sud de l'Ontario, les représentations par Straight Stitching Productions de la pièce «Straight Stitching», décrivant la vie des femmes dans l'industrie du textile, furent suivies par des discussions en classe sur les relations raciales. Dans l'est de l'Ontario, une initiative intitulée «The Chance to Give» présentait aux étudiants du niveau secondaire différentes formes d'art, des traditions et des artistes appartenant à des minorités.

La Firehall Theatre Company de Vancouver a mené un projet pilote d'une durée de trois ans dans le but de fournir à des artistes de minorités visibles une formation professionnelle en représentation théâtrale et en arts de production.

Un certain nombre de projets favorisaient le développement de compétences dans les représentations théâtrales aux niveaux avancé, intermédiaire et débutant. Par exemple, l'Alberta Ukrainian Dance Association a organisé une série d'ateliers destinés à des professeurs de danse représentant 77 groupes ukrainiens d'arts du spectacles en Alberta. Le groupe indo-canadien de Fredericton et les communautés chinoises de Fredericton et de Saint John ont tenu des ateliers de musique et de danse traditionnelle, en invitant des jeunes de tous les groupes culturels à y participer.

Les festivals d'importance constituent, pour le grand public, une source d'information de première main sur les autres cultures et fournissent également aux artistes des occasions de recevoir une formation et de se renseigner sur le développement organisationnel d'événements importants. Le Festival annuel du patrimoine canadien est une production multiculturelle assortie d'un programme de formation technique. En 1989, le Festival a eu lieu dans le cadre des Jeux du Canada à Saskatoon et a été coparrainé par la province de la Saskatchewan. De jeunes danseurs, musiciens et chanteurs issus de divers groupes ethniques de tout le Canada ont reçu une formation dans les diverses disciplines nécessaires en vue de monter un spectacle complexe.

Il y a eu également des productions d'arts visuels et des expositions exceptionnelles. À Toronto, deux projets photographiques présentaient deux mondes très différents : la communauté de Regent Park telle que vue par David Zapparoli et le monde tel que perçu par le photographe juif-russe Mark Gankin. Cette dernière exposition a été présentée dans d'autres parties du Canada. À Thunder Bay, la Scandinavian Home Society a commencé à préparer une exposition et une brochure traçant le portrait du patrimoine et des contributions importantes des immigrants suédois, norvégiens et danois au cours du siècle dernier. Le projet acrroîtra la sensibilisation du public à ces communautés tout en enrichissant leur sentiment d'identité culturelle.

Radiodiffusion, cinéma et arts audiovisuels

Les projets audiovisuels permettent d'atteindre un vaste public. Ce genre de projets englobe la radio, la télévision, le cinéma, les documents vidéo et les activités

de promotion connexes, comme la distribution de films et le perfectionnement professionnel des artistes et des administrateurs du cinéma et de la télévision appartenant à des minorités ethnoculturelles et visibles. Ils comprennent aussi la préparation d'expositions multimédia spéciales. Deux fois par année, les projets nationaux sont jugés dans les différentes régions par un jury formé de spécialistes comprenant des réalisateurs, des distributeurs, des personnalités de la radio et de la télévision et des éducateurs; les projets régionaux sont également évalués par des spécialistes de l'extérieur.

La série gagnante, «Inside Stories», présente des dramatiques sur la famille qui prennent leurs *racines dans les traditions culturelles* de divers groupes canadiens, fournissant des débouchés aux acteurs, aux auteurs et aux metteurs en scène issus d'un large éventail de communautés ethnoculturelles. Trois réalisateurs indépendants ont reçu de l'aide pour créer et mettre en scène des épisodes de cette anthologie de treize dramatiques télévisées d'une demi-heure, une coproduction de la Société Radio-Canada. Alan Handel Productions Inc. a réalisé un documentaire pour la télévision intitulé «The Main» à propos de la rue Saint-Laurent à Montréal. Le film jette un regard intime sur le quartier, tel que décrit par des résidents issus de différentes communautés culturelles.

Certaines activités favorisaient la sensibilisation aux documents audiovisuels. Par exemple, 1989-1990 a marqué la seconde année d'un contrat de cinq ans avec l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision pour l'administration et la présentation des prix spéciaux décernés aux émissions de télévision qui visent l'excellence, qui décrivent le mieux les diverses cultures du Canada et qui offrent des débouchés dans le domaine de la télévision aux professionnels appartenant à des minorités culturelles. En 1989, le prix Gemini du Multiculturalisme a été décerné à Jenfilms Inc. pour la série intitulée «Inside Stories». Une mention spéciale a été accordée à Madame Midi Onodera pour son superbe documentaire, «The Displaced View». Le prix Gémeaux du Multiculturalisme a été remporté par Nanouk Films pour la production intitulée «David chez les Coréens».

D'autres projets ont mis l'accent sur la formation professionnelle d'artistes et d'administrateurs de films et de télévision issus de minorités culturelles. L'Institut national des arts de l'écran du Canada a organisé pendant les fins de semaine, en collaboration avec la Société Radio-Canada, une série d'ateliers de rédaction de scénarios pour favoriser l'accès au marché de la télévision à des auteurs talentueux issus de minorités visibles. La Sikh Heritage Association of Alberta a organisé, pour les membres de la communauté, une série d'ateliers sur l'acquisition de compétences et de connaissances dans le domaine de l'élaboration de programmes communautaires de radio et de télévision. Le projet intitulé «Changes: Sikh Canadian Culture» favorisait une perception plus positive du peuple et de la culture sikh chez les Canadiens.

La formation professionnelle a également progressé avec l'élaboration, par les Archives nationales et le Musée canadien des civilisations, d'un projet conjoint de plusieurs années intitulé «À la recherche de l'image canadienne». Lorsqu'elle sera terminée, cette nouvelle exposition importante constituera une présentation multimédia de l'histoire de l'immigration et de la vie de nombreux peuples du Canada, par le truchement de la technologie vidéo interactive. Les activités connexes comprendront des présentations mettant en valeur les contributions artistiques et culturelles des nombreuses communautés culturelles qui fleurissent au Canada.

Rédaction, traduction et publications

Le soutien accordé à la rédaction, à la traduction dans une des langues officielles du Canada et à la publication de projets a rendu les œuvres d'auteurs issus de communautés minoritaires plus largement accessibles aux Canadiens. Comme pour les projets audiovisuels, la rédaction et la publication des projets sont évaluées par des juges extérieurs, lors d'une des trois sessions annuelles de décision en ce qui concerne les projets nationaux. Les projets comprenaient des textes historiques, des biographies, des portraits sociologiques, de la poésie, des romans et des nouvelles.

Le Elders Book Project Ad Hoc Committee a effectué des recherches pour un manuscrit portant principalement sur les valeurs culturelles des personnes âgées autochtones dans le nord de l'Alberta et sur la façon dont ces valeurs sont liées au multiculturalisme. Le livre sera distribué dans les bibliothèques, les musées et les écoles secondaires partout en Alberta.

Deux ouvrages sur le patrimoine multiculturel de l'Île-du-Prince-Édouard ont été amorcés. Le Institute of Island Studies publiera un nouvel ouvrage intitulé *History of Black Islanders* et la Dutch Canadian Association of P.E.I. produira une histoire des Hollandais de l'Île-du-Prince-Édouard, intitulée *We came, we saw, we stayed.*

David Fujimo, un jeune artiste et auteur, a écrit un livre de poésie. Une collection de nouvelles écrites par Rita Mathur trace un portrait vivant et caractéristique des problèmes touchant et influençant la vie des femmes immigrantes.

Plusieurs livres ont atteint l'étape de la publication. Parmi ceux-ci, on note trois brochures de la série Groupes ethniques du Canada sur les communautés culturelles du Canada, publiées de concert avec la Société historique du Canada; ce sont : *The Irish in Canada*, par David Wilson, *The Italians in Canada*, par Bruno Ramirez et *Cultural Transition in the Eastern Townships of Quebec, 1784-1901* par John Little. Cela porte à quatorze le nombre de brochures de la série.

Le Institute for Social and Economic Research de l'Université Memorial de Terre-Neuve a publié *The Northern Route: An Ethnography of Refugee Experiences.* L'œuvre de Sky Lee, intitulée *Disappearing Moon Café* et publiée par Douglas and McIntyre de Vancouver, raconte la vie des Sino-Canadiens. Parmi les ouvrages publiés chez Cormorant Books, citons *The Lives of Saints*, un livre de Nino Ricci salué par la critique, qui donne un aperçu des expériences vécues par les immigrants italiens au Canada, et *Worlds Apart: New Immigrant Voices*, par Milly Charon, des histoires d'immigrants qui ont choisi le Canada pour patrie et de leurs tribulations et efforts d'adaptation. La maison New Ireland Press a publié *Both Sides of the Wire*, ouvrage de Ted Jones sur l'interaction de personnes appartenant à des groupes ethniques différents. Plusieurs de ces personnes, détenues au Frédéricton Internment Camp pendant la Deuxième Guerre mondiale, sont devenues ultérieurement des citoyens canadiens éminents. La maison McGill-Queen's a publié *When the Whalers Were Up North: Inuit Memories*, une œuvre documentaire de Dorothy Eber sur la chasse aux baleines dans le Nord du point de vue des Inuit.

En septembre 1989, la Fédération vietnamienne du Canada a invité des auteurs vietnamiens de partout au pays à un colloque tenu à Montréal pour discuter de leur rôle, de leurs responsabilités, de leurs difficultés et de leurs aspirations au Canada, en tant qu'auteurs issus d'une minorité.

Certaines activités de promotion mettaient en vedette des auteurs provenant de minorités. En Colombie-Britannique, par exemple, la B.C. Book Promotion Society a organisé le Festival des auteurs internationaux de Vancouver, un événement public d'une durée de cinq jours qui réunit des auteurs et des lecteurs. La B.C. Library Association a été l'un des organisateurs d'un colloque portant sur tous les aspects des problèmes qui concernent les auteurs issus de minorités culturelles ou de minorités visibles au Canada. Les discussions avaient trait à des problèmes comme la liberté d'expression, les obstacles rencontrés par les auteurs issus de minorités, les valeurs culturelles dans les ouvrages imprimés et le rôle des éditeurs en ce qui concerne l'élimination du racisme dans les imprimés. À Toronto, le Theatre Fountainhead, une troupe de théâtre, a organisé le «Cumbayah Festival of Black Storytelling». La Joseph Zuken Memorial Association du Manitoba a animé un colloque sur l'influence du multiculturalisme dans la littérature canadienne.

PARTICIPATION ET APPUI COMMUNAUTAIRE

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* reconnaît l'apport historique des communautés de Canadiens de même origine à l'identité nationale. De plus, elle engage le gouvernement à favoriser leur participation sociale et leur rôle dans la construction d'un pays s'appuyant sur tout ce que ses citoyens ont à lui offrir. La Loi préconise également l'élimination des obstacles qui empêchent les personnes et les groupes de participer pleinement à la société canadienne.

Le Programme de participation et d'appui communautaire, par le truchement de son volet «Participation civique et communautaire», aide les Canadiens de première génération, dont les besoins élémentaires en matière d'installation ont été satisfaits, à surmonter les obstacles à leur participation à la vie nationale. Par son action, il contribue à la pleine intégration de ces Canadiens et Canadiennes en améliorant leur capacité d'être des citoyens et citoyennes actifs. Le Programme a aussi mené d'importances initiatives visant à répondre aux besoins particuliers des femmes immigrantes, des jeunes et des aînés, à améliorer l'accès aux services, tout en conduisant des recherches pour constituer une assise solide pour la réalisation ou la promotion de changements.

Avec son volet «Aide aux communautés», le Programme de participation et d'appui communautaire procure aux organismes locaux un moyen d'aborder leurs propres problèmes de participation. Les initiatives viennent souvent compléter les priorités dans d'autres secteurs de programme, comme la participation des jeunes, les relations raciales, la promotion de la compréhension entre les diverses communautés et l'évolution de l'identité culturelle dans un contexte canadien.

Ce volet du Programme est unique en ce sens qu'il aide les minorités culturelles et visibles, par le truchement des organisations qui les représentent aux quatre coins du pays, à aborder les besoins particuliers de leurs membres. Il favorise aussi l'élaboration de lignes de conduite et de méthodes plus globales dans les secteurs public et privé.

En 1989-1990, 692 organismes ont reçu de l'aide en vertu du Programme de participation et d'appui communautaire. En général, une attention particulière a été apportée aux activités qui répondaient aux besoins des communautés nouvellement formées, des femmes immigrantes ou appartenant à des minorités visibles, des jeunes ou des personnes âgées.

PARTICIPATION CIVIQUE ET COMMUNAUTAIRE : Encourager les activités vouées à la satisfaction des besoins des Canadiens de première génération

Favoriser la formation dans le domaine de la participation civique

Comme activité principale, le Programme a aidé, dans tout le pays, maints organismes d'aide aux immigrants à préparer des activités de groupe à l'intention des Canadiens de première génération pour permettre à ceux-ci d'acquérir les compétences et connaissances importantes pour leur intégration dans la société canadienne. Outre leurs activités d'orientation (dont la sensibilisation aux droits et responsabilités), l'acquisition de compétences et la formation de bénévoles, bon nombre de ces organismes offrent des programmes spéciaux pour répondre aux besoins particuliers de leurs communautés.

Pour donner suite à une enquête menée par les bénévoles du centre auprès des résidents de langue espagnole et portugaise de Toronto, les Downtown Employment Services ont organisé pour les groupes des séances d'orientation portant notamment sur l'histoire du Canada, sa culture, sa géographie et les vagues d'immigration; sur l'accès aux services médicaux et hospitaliers ainsi qu'aux services touchant l'emploi et, enfin, sur l'histoire et le fonctionnement des systèmes politiques canadiens.

Dans le sud-ouest du Manitoba, le Mennonite Central Committee a élaboré des programmes d'information et des services d'orientation pour faciliter la réintégration des Mennonites qui étaient allés vivre en Amérique latine, mais qui sont revenus au Canada après de nombreuses années. Au Nouveau-Brunswick, l'Association multiculturelle de Fredericton a tenu un colloque, en collaboration avec la Banque fédérale de développement, pour les Canadiens de première génération intéressés à étudier tous les aspects des débouchés commerciaux au Canada.

Certaines activités s'adressaient également aux enfants. À Montréal, le Mouvement interculturel d'éducation et de loisirs Arc-en-ciel a organisé des cours du samedi dans les écoles de jour pour amener les enfants du quartier issus de communautés culturelles différentes à participer à des activités communes. En Nouvelle-Écosse, la Dartmouth Immigrant Orientation Association a offert un programme de développement physique et social aux enfants d'âge pré-scolaire des personnes inscrites à leurs séances d'orientation pour les adultes.

D'autres activités s'adressaient aux familles. La Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC), à Vancouver, a organisé des groupes d'adaptation sociale pour personnes âgées et un programme de santé familial pour les jeunes mères des communautés latino-américaines et vietnamiennes.

Le bénévolat a retenu l'intérêt d'autres groupes. Les Catholic Social Services — Immigration and Settlement Services d'Edmonton ont coordonné une série d'ate-

liers de groupe sur le bénévolat portant sur le développement des aptitudes à diriger, les méthodes de discussion, la confiance en soi et la communication. La Metro Immigrant Settlement Association de Halifax-Dartmouth a aidé des Canadiens de première génération à devenir des membres bénévoles actifs ainsi que des militants efficaces.

Besoins particuliers : femmes, jeunes, personnes âgées

De nombreux organismes ont porté une attention spéciale à des groupes cibles particuliers : les femmes immigrantes qui sont victimes de discrimination en raison de leur sexe et de leur origine ethnique; les jeunes qui doivent relever le défi d'apprendre une nouvelle langue tout en s'adaptant à une culture nouvelle; les personnes âgées qui ont besoin de services particuliers.

L'Organisation nationale des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au Canada est devenue le porte-parole des femmes, à l'échelle nationale, sur des questions concernant la discrimination fondée sur la race ou le sexe, l'équité en matière d'emploi, l'apprentissage d'une deuxième langue pour les immigrants et la sensibilisation interculturelle des personnes œuvrant dans les services sociaux, des institutions et du public en général. Certaines activités des groupes féminins s'inscrivaient dans le cadre de la formation de chefs efficaces. Changing Together — A Centre for Immigrant Women, à Edmonton, a organisé plusieurs ateliers de formation intitulés «Personal Development Series For Immigrant Women»; ces ateliers étaient conçus pour favoriser l'acquisition d'aptitudes à diriger en fonction des techniques de promotion d'une cause, de l'acquisition de la confiance en soi, de l'aptitude à communiquer, de la dynamique de groupe et des perspectives dans les domaines des affaires et de l'éducation. D'autres projets ont donné aux femmes les renseignements et les compétences nécessaires pour aplanir les obstacles. Le Immigrant Women's Planning Committee, de Thunder Bay, a tenu une série d'ateliers bihebdomadaires au sujet des institutions, agences et services locaux essentiels pour faire part aux personnes-ressources invitées des obstacles que rencontrent les immigrants.

À l'instar d'autres organisations féminines, les associations de femmes immigrantes étaient préoccupées par la violence familiale. Un projet du Centre des immigrantes de Calgary a amené les trois refuges pour femmes de Calgary, des représentants des communautés ethnoculturelles et des membres de confessions religieuses minoritaires à participer à la production d'un manuel de formation interculturelle pour faciliter les communications avec les responsables politiques, les travailleurs sociaux et les chefs religieux.

En ce qui concerne les jeunes, la Discovery Multicultural Association de l'Alberta a organisé des activités pour les jeunes dans le but d'améliorer l'estime de soi, les aptitudes à la communication et la dynamique de groupe ainsi que la promotion des valeurs que constituent le bénévolat et la citoyenneté canadienne. Le Regional Multicultural Youth Council, de Thunder Bay, en Ontario, a mis sur pied un projet d'aide pour les jeunes de minorités ethniques dans les communautés éloignées et isolées du nord-ouest de l'Ontario, afin de diminuer leur impression de marginalisation et de les encourager à assumer les problèmes relatifs à leur bien-être personnel.

Plusieurs projets ont sensibilisé les personnes âgées immigrantes aux services qui sont à leur disposition, et les professionnels aux besoins de ce groupe. En 1988,

le rapport de l'Atelier national sur l'affiliation ethnique et le vieillissement a été publié par l'Association canadienne de santé publique. Des résumés de ce rapport en allemand, portuguais, espagnol, italien, panjabi, hongrois, chinois, grec, ukrainien et polonais ont été ensuite distribués.

Un symposium national pour les personnes âgées a été organisé par la Canorient Christian Association de la communauté chrétienne sud-asiatique d'Edmonton pour informer les personnes âgées des services dispensés dans leurs communautés et diminuer les craintes des personnes âgées qui vivent dans une société très différente de celle dans laquelle elles ont été élevées. Une conférence des professionnels de la santé sur les préoccupations des personnes âgées qui sont des Canadiens de première génération a été organisée par le St. Michael's Extended Care Centre, à Edmonton, en collaboration avec le Senior Studies Institute du Grant MacEwen Community College.

Accès aux services

Outre les personnes âgées, un grand nombre d'immigrants rencontrent des problèmes dans le domaine des services de santé et des services sociaux, notamment la sous-utilisation des services sociaux par les membres de certaines communautés et la nécessité de rendre les fournisseurs de services plus conscients des facteurs culturels ayant trait aux soins et aux traitements. Il est nécessaire que les communautés participent à l'élaboration des programmes. À cette fin, le volet participation civique et communautaire a appuyé les organismes communautaires culturels et multiculturels qui travaillent conjointement avec les établissements de services sociaux et de services médicaux afin de mieux répondre aux besoins propres aux Canadiens de première génération.

Le Conseil canadien sur la santé multiculturelle, organisme bénévole national favorisant les soins de santé multiculturels et interculturels au Canada, a organisé des ateliers régionaux pour amener les immigrants et les communautés ethnoculturelles à collaborer avec le système de soins de santé dans le domaine de la santé mentale et celui de la surconsommation des médicaments et des drogues.

Certains organismes ont produit des documents d'information pour les immigrants. En Colombie-Britannique, par exemple, la United Chinese Community Enrichment Services Society (SUCCESS) a rédigé des documents devant être diffusés dans une station de radio d'expression cantonaise. Elle a également produit des brochures en chinois sur le Canada et sur les programmes gouvernementaux.

D'autres organismes ont produit des documents d'information à l'intention des travailleurs des services sociaux et des services de santé. Le Cross Cultural Health Promotion Committee, formé de représentants d'organismes de service aux immigrants et d'organismes de santé professionnels, a produit un document vidéo, intitulé «Health Care in Manitoba: A Newcomer's Guide», pour présenter le système de santé manitobain aux immigrants de première génération. Le Comité sur les relations interculturelles dans les services sociaux a adapté un manuel québécois sur la formation et la communication interculturelle dans le contexte canadien. L'ouvrage a été bien reçu au Québec et aidera à combler un besoin en la matière dans le domaine des services sociaux.

Certains projets étaient destinés à réévaluer et à améliorer les services fournis par les agences servant les immigrants. Le Manitoba Interfaith Immigration Council a mis sur pied un programme interne de développement et d'aide au personnel multiculturel par un processus d'évaluation des besoins, d'établissement d'objectifs, d'explication des valeurs, d'examen des relations avec les clients et les groupes communautaires et de colloques de formation dans le domaine de la sensibilisation interculturelle. Le Social Planning and Research Council of B.C. (SPARC), s'est attaqué à la nécessité d'identifier les services et les infrastructures devant répondre aux besoins des Canadiens de première génération en Colombie-Britannique ainsi qu'aux différences dans le domaine des services et des besoins entre les agences vouées à une ethnie et celles abordant des sujets plus généraux ou multiculturels.

D'autres ont entrepris une action en vue d'améliorer l'accessibilité aux services de santé et aux services sociaux. Par exemple, la Multicultural Coalition for Access to Family Services du Grand Toronto a travaillé à améliorer l'accessibilité aux services familiaux. Le Manitoba Council for Multicultural Health a tenu un symposium d'un jour intitulé «Multicultural Health: Building a Framework», qui portait principalement sur des problèmes comme la santé mentale et la surconsommation de médicaments, et a élaboré un plan d'action pour mettre en application les recommandations du symposium. L'Organisation des services aux immigrants d'Ottawa-Carleton s'est associée aux centres communautaires pour sensibiliser le personnel des ministères de la santé et des services sociaux aux besoins des minorités, et pour mettre en œuvre de nouveaux programmes conjoints pour le bien-être des minorités.

D'autres, enfin, ont consacré leurs efforts à la protection de la santé. Le London Intercommunity Health Centre a formé un groupe de soutien multiculturel pour les femmes avec, comme objectif, la prévention en matière de soins de santé. La St. Stephen's Community House, à Toronto, a introduit un programme d'information sur le SIDA tenant compte des différences culturelles.

De plus, les ministères fédéraux et provinciaux ont commencé à appliquer les recommandations du Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés. Par exemple, Santé et Bien-être social Canada et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ont lancé conjointement une étude sur la faisabilité de l'établissement d'un ou de plusieurs «centres d'excellence» qui pourraient servir de base à la recherche et à la formation ou de centres d'information.

Recherche et diffusion de l'information

Le volet «Participation civique et communautaire» a appuyé la recherche et les activités de diffusion de l'information sur les besoins spéciaux des Canadiens de première génération. L'Association canadienne des commissaires d'écoles a mené une étude sur l'adaptation et la rentabilité des programmes scolaires s'adressant aux enfants d'immigrants et de réfugiés. Le rapport donne un aperçu de la diversité et des types de programmes dans chaque province et territoire. L'organisme Les Enseignants de l'anglais comme langue seconde Canada a tenu un colloque pour examiner des projets visant à rendre les gouvernements, le secteur privé et la communauté dans son ensemble plus conscients de l'importance des programmes d'enseignement du français et de l'anglais comme langues secondes pour les immigrants. Il a aussi produit une brochure sur l'anglais comme langue seconde.

Certains organismes, comme le Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants, ont entrepris des études sur les personnes ou groupes qui fournissent, financent ou utilisent des services. Le Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants a créé une base de données et a diffusé des résultats d'études par des bulletins de recherche, des communiqués et des consultations.

D'autres projets ont donné lieu à des discussions sur les problèmes relatifs aux nouveaux arrivants au Canada et ont favorisé l'élaboration de politiques de changement. La Association of Women of India in Canada, par exemple, a entrepris une recherche qui conduira à la production d'un documentaire d'une heure sur les coûts sociaux et humains des obstacles à la reconnaissance des crédits universitaires des immigrants des autres pays. Le film mettra l'accent sur la dimension humaine tout en décrivant de manière constructive et positive les problèmes d'accréditation.

APPUI AUX COMMUNAUTÉS : Permettre aux communautés de poursuivre des objectifs communs

Formation de chefs et développement organisationnel

Il est essentiel d'assurer la formation de chefs efficaces et d'organismes représentatifs capables de répondre aux préoccupations des communautés. Plusieurs groupes nationaux récemment formés comme le Canadian Sephardic Congress, la Federation of Canadian Cambodian Associations in Canada et la Syrian League of Canada ont tenu des congrès de fondation pour trouver des réponses structurelles et organisationelles aux problèmes rencontrés par leurs membres et pour organiser des programmes éducatifs, culturels et sociaux à l'intention de leurs membres. Ces programmes comportent des activités visant à développer les traditions et institutions canadiennes et à favoriser la participation des Néo-Canadiens à l'activité de ces institutions.

Un certain nombre d'organisations nationales déjà formées ont renforcé leur structure organisationnelle. Le Hellenic Canadian Congress, par exemple, s'est donné une structure régionale et la Somali Canadian Association a tenu une série d'ateliers pour s'assurer que son organisation répond aux besoins de la communauté en ce qui concerne la participation à la vie canadienne.

Les organisations régionales ont également été actives dans ce domaine. Le Conseil multiculturel de la Saskatchewan a assuré la diffusion d'informations et la promotion d'activités interculturelles, en favorisant les liens entre ses six conseils locaux et régionaux et les groupes ethnoculturels. Le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick a tenu une importante conférence à Fredericton, intitulée «Dix ans de multiculturalisme : perspectives», et destinée à établir les bases d'une planification à long terme.

La Italian Canadian League of Manitoba a créé des prix d'excellence pour reconnaître les contributions remarquables des Canadiens d'ascendance italienne et pour encourager l'esprit d'initiative dans la communauté.

À l'échelon local, des groupes comme le Portuguese Interagency Network, à Toronto, la Eelam Tamil Association of Québec et le Council of India Societies

of Edmonton ont organisé des rencontres communautaires, des ateliers, des séminaires et des comités de planification relatifs au développement de leurs communautés dans la société canadienne. Ces activités portaient spécialement sur l'information relative aux droits de la personne, l'élaborations de ressources, la mise en valeur des qualités artistiques, la participation de la jeunesse et le développement organisationnel.

Expression des préoccupations des communautés

Forts de l'appui du programme, les organismes communautaires ont participé de diverses manières novatrices à l'élaboration de politiques et de services pour mieux refléter la diversité canadienne.

Le Conseil ethnoculturel du Canada, représentant 39 organismes culturels nationaux, a publié des rapports de recherche sur l'équité en matière d'emploi : *Les à-côtés du service de Sa Majesté : un examen de l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles dans la Fonction publique fédérale , 1988* et *Pas trop visible : un examen de l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles dans les secteurs public et privé.* Le Conseil a également tenu sa Journée parlementaire annuelle, au cours de laquelle les organismes membres ont eu des discussions avec des députés des trois principaux partis politiques.

D'autres organismes nationaux, comme la Federation of Ethiopian Associations of Canada, ont organisé des ateliers pour étudier des problèmes comme le chômage, le sous-emploi, l'accréditation professionnelle et l'évolution de la famille au Canada, en plus de l'intégration et de l'accès aux services sociaux. Le Congrès national des Italo-Canadiens a entrepris des recherches sur le traitement subi par les Canadiens d'ascendance italienne pendant la Deuxième Guerre mondiale.

Le travail des organismes locaux et régionaux peut avoir un effet sur l'adaptation des institutions à la diversité culturelle. La Victoria Filipino-Canadian Association a organisé un deuxième colloque des organismes philippins de toute la Colombie-Britannique pour identifier les problèmes qui intéressent leur communauté et préparer une stratégie commune pour les résoudre. La Salvadorean Community in Ottawa a tenu un atelier culturel sur l'éducation et l'aide communautaire pour définir les besoins de la communauté dans le domaine des services. Cela a mené à l'élaboration d'un programme innovateur avec le conseil des écoles séparées local. Le Bureau de la communauté chrétienne des Haïtiens de Montréal s'est efforcé d'augmenter la participation des parents haïtiens au système scolaire du Québec.

Attention accordée aux jeunes

Pendant l'année visée par le présent rapport, plusieurs communautés se sont tournées vers la jeunesse. Un colloque national sur la jeunesse parrainé par la National Association of Japanese Canadians a été organisé par les jeunes pour former des leaders pour la décennie à venir. La Canadian Cambodian Association a organisé des groupes de discussion pour les jeunes de la communauté, en mettant l'accent sur la formation de leaders, sur la confiance en soi et sur les aptitudes à résoudre des problèmes. Un réseau d'aide a fourni à ces jeunes l'occasion de partager leurs préoccupations face à des problèmes comme la discrimination

et les conflits intergénération et de recevoir des renseignements sur les valeurs et les systèmes des Canadiens. Le deuxième colloque annuel de la Canadian Jewish Law Students Association a porté sur les problèmes de discrimination, d'antisémitisme et de découverte du patrimoine ancestral et de l'identité culturelle.

Le Centre haïtien de regroupement et d'intégration à la société canadienne et québécoise (CHRISOCQ), à Montréal, a mis en œuvre un projet de relations interculturelles pour diminuer le sentiment d'aliénation chez les jeunes Haïtiens. L'intégration dans le courant majoritaire de la société était l'un des principaux thèmes d'un colloque pour les jeunes Noirs organisé par les Harambee Centres Canada dans le but de bien définir les besoins des jeunes Noirs de l'île de Vancouver et de la Colombie-Britannique, et pour découvrir des solutions.

Encourager la compréhension

Certaines des activités appuyées par le volet «Appui aux communautés» ont permis aux gens d'apprendre à partir des expériences des autres, ou d'en apprendre plus sur les contributions de certaines communautés à la croissance du Canada. Ces activités allaient de la publication de bulletins spéciaux à des manifestations qui réunissaient des gens pour étudier divers aspects de la société canadienne et échanger des idées. *Canadian Scene*, par exemple, a produit et distribué des articles en quinze langues à 350 imprimeries ethniques et postes de radio. Ses traductions ont atteint un public de 1,5 million de Canadiens, dont un grand nombre auraient eu de la difficulté à obtenir ces renseignements à cause de leur connaissance limitée des langues officielles. En plus d'offrir des articles d'intérêt général, la publication donne à ses abonnés des renseignements sur les activités gouvernementales relatives aux questions de taxation et de santé, aux changements dans les politiques d'immigration et de citoyenneté, aux règlements sur les pensions ainsi qu'à d'autres sujets.

Plusieurs événements ont marqué des étapes importantes. Le German Canadian Congress a parrainé «Germanica 1989», colloque national pour commémorer le 325e anniversaire de l'arrivée des Allemands au Canada. La Société d'histoire multiculturelle de l'Ontario a tenu un colloque intitulé «400 Years: African Canadian History» qui incluait des séances sur l'histoire des Canadiens d'ascendance africaine du dix-septième siècle à aujourd'hui ainsi qu'une étude de certains problèmes contemporains que rencontrent les Canadiens d'origine noire. Le Comité du Centenaire du Congrès Ukrainien-Canadien a préparé et distribué des documents pour aider les groupes et les communautés à recueillir des fonds pour des activités visant à commémorer le centenaire de l'installation des Ukrainiens au Canada. Le P.E.I. Multicultural Council et le Rotary Club de Charlottetown ont animé conjointement une manifestation afin de souligner les quinze ans d'efforts collectifs du P.E.I. Multicultural Council pour promouvoir la compréhension et la collaboration interculturelles. Pendant le mois consacré à l'histoire noire, en février, le Congrès des Noires du Canada a organisé des ateliers, conférences, colloques et projections de films, dont la diffusion aux quatre coins du pays des films «Black Mother, Black Daughter», et «Older, Stronger, Wiser».

ACTIVITÉS DU MINISTÈRE

Certaines activités du Secteur du multiculturalisme ne relèvent pas directement de l'une des quatre directions de programmes mentionnées plus haut, à savoir l'appui au Comité consultatif canadien du multiculturalisme, le Programme de redressement à l'égard des Canadiens japonais, les initiatives en matière de politique et de recherche, les relations fédérales-provinciales-territoriales et les communications générales sur le multiculturalisme.

COMITÉ CONSULTATIF CANADIEN DU MULTICULTURALISME

Le 9 février 1990, à la suite de longues consultations, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté annonçait la composition du nouveau Comité consultatif canadien du multiculturalisme (CCCM) formé de 37 membres.

La constitution du CCCM représentait une autre étape de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Le paragraphe 7(1) stipule que le Ministre pourra être assisté par ce comité dans l'application de la Loi pour toute question liée au multiculturalisme.

Les membres du comité représentent toute la diversité professionnelle, culturelle et linguistique du pays. M^me^ Karen Mock, de Toronto, a été nommée présidente. Le Ministre a également confié à MM. Pierre Anctil, de Montréal, et Valmond Romilly, de Vancouver, la vice-présidence du CCCM.

Le CCCM a tenu sa première réunion nationale à Montréal, à la fin de mars 1990. Le Ministre a participé aux discussions initiales qui ont porté sur l'élaboration d'un plan de travail pour l'année à venir. Le Comité a déterminé quatre grands domaines d'étude : l'éducation, la sensibilisation et la jeunesse; les questions législatives et juridiques et la réforme institutionnelle; les langues ancestrales et autochtones et la préservation de la culture; enfin, l'adaptation, l'intégration et la citoyenneté.

PROGRAMME DE REDRESSEMENT À L'ÉGARD DES CANADIENS JAPONAIS

Le 22 septembre 1988, le Premier ministre annonçait la conclusion de l'entente pour réparer les injustices commises à l'endroit des citoyens d'ascendance japonaise pendant et après la Deuxième Guerre mondiale. Le Secrétariat du redressement à l'égard des Canadiens japonais (SRCJ) a été officiellement ouvert en décembre 1988.

En vertu de l'entente, la National Association of Japanese Canadians a organisé un certain nombre de conférences, dont une pour élaborer une stratégie sur les questions touchant les citoyens âgés, et une autre à l'intention des éducateurs sur l'expérience canado-japonaise. Avec l'appui du Secrétariat, l'Association a mené des activités de promotion et de sensibilisation. Par exemple, elle a produit des vidéos sur le redressement à l'égard des Canadiens japonais.

À l'été de 1989, une délégation s'est rendue au Japon informer les personnes admissibles de l'entente de redressement. Le directeur général du Secrétariat a rencontré près d'un millier de Canadiens japonais dont bon nombre avaient été déportés au Japon après la Deuxième Guerre mondiale. Des représentants de l'Association faisaient partie de la délégation.

En 1989-1990, plus de 12 500 dédommagements ont été versés aux personnes admissibles.

RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES-TERRITORIALES

Il est clair que la politique du multiculturalisme repose sur les partenariats. La collaboration intergouvernementale constitue un facteur très important dans la réalisation des objectifs fondamentaux en matière d'égalité et de participation.

La collaboration intergouvernementale revêt différentes formes. Par exemple, en septembre 1989, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté a assisté à une réunion du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada). On avait alors décidé d'échanger de l'information sur des initiatives précises en voie d'élaboration ou envisagées dans chaque juridiction ayant un lien avec le multiculturalisme et l'éducation au Canada.

Le Comité permanent fédéral-provincial-territorial des fonctionnaires chargés des droits de la personne s'est révélé être un mécanisme pour les consultations sur la mise en œuvre de la Deuxième Décennie de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, la campagne visant à souligner le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, et le Plan d'action national sur les relations entre la police et les minorités. Il y a eu deux rencontres en 1989-1990 pour discuter des questions liées au multiculturalisme et aux droits de la personne.

Conformément au paragraphe 5(2) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, qui permet au Ministre de conclure des accords avec toute province pour la mise en œuvre de la politique canadienne du multiculturalisme, des représentants ministériels ont exploré avec leurs homologues provinciaux des secteurs éventuels de collaboration bilatérale.

Le ministère et des juridictions provinciales ou territoriales ont échangé de l'information sur des sujets précis comme les relations interethniques, la préservation du patrimoine et le multiculturalisme dans l'enseignement. Par exemple, il y a eu des rencontres avec la Direction générale des relations interraciales du ministère des Affaires civiques de l'Ontario. En outre, le ministère a servi de ressource auprès de gouvernements provinciaux tels que ceux de l'Ontario, du Manitoba, du Québec et de la Saskatchewan, qui revoyaient leurs politiques et programmes de multiculturalisme. Des représentants du ministère ont également participé à des recherches et échangé des données sur le multiculturalisme.

À l'échelon régional, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada a travaillé en étroite collaboration avec des organismes provinciaux et locaux. À Terre-Neuve, le bureau régional a fait partie d'un comité provincial chargé de rédiger une politique sur l'enseignement multiculturel. La région du Manitoba a fourni des

renseignements de base au Conseil interculturel du Manitoba pour formuler des propositions sur la stratégie provinciale concernant les relations interethniques et a, dans l'ensemble, favorisé ses activités. Le bureau a également aidé le comité de la Commission de police du Manitoba au sujet des relations entre la police et la communauté multiculturelle. Le bureau de la Saskatchewan a collaboré avec le ministère de la Culture, du Multiculturalisme et des Loisirs de la Saskatchewan à l'organisation d'un forum sur les relations interethniques, tenu à l'automne de 1990. Ce forum faisait suite au rapport d'un groupe de travail multiculturel provincial qui avait mis l'accent sur les relations interethniques. En outre, le ministère de l'Éducation du Yukon a reçu des fonds pour un atelier sur une politique et un programme d'enseignement multiculturel.

Au chapitre des initiatives fédérales-provinciales-territoriales mixtes, on a planifié les activités du 21 mars dans plusieurs parties du pays, organisé des activités pour souligner le 10 décembre, Journée internationale des droits de la personne, et l'on s'est associé à d'autres bailleurs de fonds et groupes communautaires pour des projets donnés.

En outre, de hauts fonctionnaires fédéraux, provinciaux et territoriaux ont eu des discussions préliminaires sur les moyens d'accroître leur collaboration et pour définir des questions d'intérêt mutuel, en vue d'une éventuelle rencontre des ministres responsables du multiculturalisme au Canada.

En résumé, en 1989-1990, les activités dans le domaine des relations fédérales-provinciales-territoriales ont permis de renforcer les partenariats nécessaires pour réaliser notre potentiel en tant que société multiculturelle.

RELATIONS INTERNATIONALES

Les représentants de différents pays se sont réunis pour traiter de la politique canadienne du multiculturalisme et ont échangé de l'information.

L'Australie a demandé des renseignements et a envoyé des représentants de sa commission de réforme du droit pour enquêter sur les dispositions législatives canadiennes sur le multiculturalisme. Le directeur du bureau des relations interethniques des Pays-Bas est venu au Canada pour connaître notre approche en matière de relations interethniques et a expliqué les règles de conduite de son pays en ce qui a trait au journalisme, aux procédures civiles et pénales concernant la littérature haineuse ainsi qu'au recrutement de membres des minorités visibles dans les services de police. Parmi les autres visiteurs étrangers, il y a eu des représentants de gouvernements régionaux de la Suède et de la presse francophone d'Afrique, un chercheur de l'académie des sciences (institut du droit interne), de Moscou et le chef du Institute for the Advancement of Social Integration in the Schools et du Institute for the Study of Prejudice, à la Bar Ilan University, en Israël.

RECHERCHE

La Direction des politiques et recherches a produit des rapports de recherche pour aider les Canadiens à mieux comprendre la réalité multiculturelle du Canada et les questions multiculturelles contemporaines.

Le multiculturalisme au Canada : présentation graphique contient une série de graphiques fondés sur le recensement de 1986, qui décrivent la diversité ethnique et linguistique du Canada. L'ouvrage constitue une introduction à la réalité multiculturelle canadienne et une ressource pour les exposés sur le multiculturalisme. De même, *Les minorités visibles au Canada en 1986 : présentation graphique* contient des données sur certaines caractéristiques démographiques socio-économiques de l'ensemble des minorités visibles au Canada. Les minorités visibles comprises ici sont les Canadiens d'origine noire, antillaise, chinoise, japonaise, coréenne, philippine, sud-asiatique, ouest-asiatique, arabe, sud-est asiatique, latino-américaine et des Îles du Pacifique.

Economics of Immigration and Racial Discrimination: a Literature Overview renferme une bibliographie détaillée et un sommaire de la recherche qui se fait actuellement au Canada et ailleurs dans le monde sur l'économique de l'immigration et de la discrimination raciale ainsi qu'une recension sur le sujet. Le rapport examine l'incidence de l'immigration sur des facteurs tels que la répartition du revenu, le bien-être social, le commerce, l'emploi et l'utilisation des services publics. Il est également question des répercussions économiques de la discrimination, surtout de la discrimination sur le marché du travail. *Ethnocultural Entrepreneurship : An Overview and Annotated Bibliography* est un résumé et une bibliographie commentée de la documentation théorique, empirique et historique récente. L'impact sur l'économie des entrepreneurs appartenant à une minorité ethnoculturelle et les problèmes qu'ils rencontrent y sont décrits. On y suggère aussi des domaines de recherche future sur l'entrepreneuriat ethnoculturel. À l'aide des données du recensement de 1986, *Black Youth in Toronto : Exploration of Issues* analyse brièvement les problèmes auxquels font face les personnes de la région métropolitaine qui se sont identifiées comme noires.

Un autre rapport également diffusé en 1989-1990, *Langue maternelle : Recensement du Canada 1986 : Canada, provinces et territoires, Régions métropolitaines de recensement*, montre dans quelle proportion les personnes ayant signalé une langue ancestrale comme langue maternelle n'ont indiqué que cette langue et dans quelle proportion elles ont signalé le français ou l'anglais comme langue maternelle.

La Direction a aussi rédigé un bulletin intitulé *Recherche récente*, destiné à accroître la sensibilisation aux projets de recherche sur le multiculturalisme au Canada et ailleurs. Même s'il a été conçu d'abord pour diffusion interne, *Recherche récente* fait l'objet d'une diffusion externe limitée.

COMMUNICATIONS

Le premier numéro de *Ensemble*, bulletin sur le multiculturalisme aujourd'hui, a paru à l'hiver de 1990 et avait pour thème les affaires. Publié par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada quatre fois par année, *Ensemble* remplace

l'ancienne publication, *Cultures Canada*. Chaque livraison porte sur des événements ou des réalisations qui concernent la scène internationale, décrit des activités d'un océan à l'autre, traite de questions courantes liées au multiculturalisme, souligne l'émergence de partenariats et présente de nouvelles publications, productions et recherches.

Le Secteur du multiculturalisme a publié deux brochures d'information à l'intention du public. *Multiculturalisme, la politique et les programmes* présente la Loi et la politique, et décrit les trois programmes établis pour les appliquer. *Multiculturalisme : participation civique et communautaire* décrit le programme qui aide les Canadiens de première génération à acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour participer pleinement à la société canadienne. Ces deux publications existent maintenant en douze langues. La Proclamation de la politique canadienne du multiculturalisme a également été imprimée en douze langues ancestrales.

«Visages du Canada», film produit par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, trace le profil de six personnes pour illustrer la contribution des différentes communautés culturelles à la société canadienne et expose leurs perceptions en tant que Canadiens. Accompagné d'un guide pour l'utilisateur, le film décrit un vaste échantillonnage de Canadiens. Pour les élèves du deuxième cycle de l'élémentaire et les élèves du secondaire, le film est un précieux outil de discussion et de sensibilisation sur des sujets tels que le multiculturalisme, l'identité ethnoculturelle et la citoyenneté canadienne. Les organismes communautaires et les groupes religieux et ethnoculturels jugeront tous le film pertinent en regard des questions courantes liées à la vie canadienne. On peut se le procurer auprès de toutes les succursales de l'Office national du film.

Chaque année, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada met en œuvre un plan de publicité qui fait appel à la presse écrite et électronique de même qu'à la publicité extérieure pour réaliser deux objectifs principaux : description positive de la diversité culturelle canadienne et sensibilisation accrue à la nécessité d'éliminer le racisme et la discrimination raciale. Certaines de ces initiatives sont décrites dans la section des relations raciales du présent rapport.

Des annonces paraissent aussi dans la presse ethnique pour communiquer de l'information sur les politiques et programmes du gouvernement. Cette publicité est souvent formulée dans des langues non officielles pour atteindre les Canadiens qui ont une connaissance limitée des deux langues officielles.

CORRESPONDANCE AVEC LES CANADIENS

On peut juger de l'intérêt des Canadiens et Canadiennes pour le multiculturalisme et de l'importance qu'ils y accordent par le nombre de lettres qu'ils écrivent à ce sujet. En 1989-1990, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté et son cabinet ont répondu à plus de 800 lettres de Canadiens de toutes les régions du pays sur des questions relatives au multiculturalisme.

LA CITOYENNETÉ

Chacun des programmes de la citoyenneté contribue à sa façon à la mise en œuvre de la politique du multiculturalisme. La description ci-après des activités de ces programmes n'est pas exhaustive, mais fait plutôt ressortir le lien de chaque programme avec la politique du multiculturalisme.

ENREGISTREMENT ET PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ

La Direction de l'enregistrement et de la promotion de la citoyenneté est responsable du traitement des demandes d'octroi et de preuve de citoyenneté canadienne, de l'application de la *Loi sur la citoyenneté*, de la distribution de documents d'information aux gens qui demandent la citoyenneté et de la promotion d'une plus grande sensibilisation aux droits et responsabilités découlant de la citoyenneté canadienne.

Dans la poursuite de ses objectifs, la Direction s'est également engagée à faire avancer les politiques et les objectifs du multiculturalisme. Ses activités ont favorisé les valeurs d'égalité et de respect de la diversité telles qu'établies dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les Canadiens de toutes origines, de naissance ou d'adoption, ont été invités à trouver de nouvelles façons d'être fiers d'eux-mêmes, de leurs racines et du rôle qu'ils jouent dans la définition de l'identité canadienne. Comprendre cette identité nationale d'une manière qui amène tous les Canadiens à se sentir des participants égaux et à part entière, voilà qui fait la force du lien qui unit multiculturalisme et citoyenneté.

ENREGISTREMENT DE LA CITOYENNETÉ

Les services d'enregistrement de la citoyenneté portent entre autres sur le traitement des demandes d'octroi et de preuve de citoyenneté et la préparation des certificats de citoyenneté canadienne. Au cours de l'année 1989-1990, 105 793 demandes d'octroi de la citoyenneté canadienne et 54 155 demandes de preuve de citoyenneté ont été reçues.

ÉDUCATION CIVIQUE

Le rôle de la Direction en matière d'éducation civique montre un souci constant d'offrir des documents de référence et d'information de qualité aux gens qui demandent la citoyenneté. La Direction a élaboré et produit du matériel éducatif sur l'histoire, la géographie et le gouvernement du Canada. Ce matériel didactique traitait du Canada et de la citoyenneté canadienne et mettait l'accent sur la sensibilisation à la diversité culturelle canadienne et à son appréciation.

Pour faciliter l'éducation civique à travers le Canada, la Direction a publié *Une question d'accueil* : il s'agit d'une trousse à l'intention des moniteurs d'instruction civique travaillant auprès des immigrants adultes. Elle a également vu à ce que le matériel d'apprentissage, entre autres l'information sur la politique et le caractère multiculturel du Canada, soit disponible dans l'ensemble du pays.

Par exemple, du matériel éducatif comme *Le citoyen canadien* et *Regard sur le Canada* a été distribué aux demandeurs de la citoyenneté canadienne. Même si tous ces documents produits par la Direction ont été publiés dans les deux langues officielles, le serment de citoyenneté canadienne était également disponible dans des langues autres que le français et l'anglais.

La sensibilisation à la diversité culturelle du Canada et aux principes du multiculturalisme a également fait l'objet de promotion dans le cadre de séances organisées par des institutions d'enseignement comme les commissions scolaires et les collèges communautaires, et par des organismes bénévoles comme les groupes culturels et les organismes de services sociaux. Les futurs Canadiens ont appris l'importance d'accepter et de respecter les autres cultures, dans leur pays d'adoption.

Certaines activités visaient à améliorer la qualité de l'information sur la citoyenneté. Le Citizenship Teachers Network, de Vancouver, a organisé un symposium sur l'éducation civique et la Association of B.C. Teachers of English as an Additional Language a inclus dans sa conférence annuelle un atelier sur l'éducation civique.

PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ

Les activités de promotion de la citoyenneté ont favorisé une plus grande compréhension de la valeur de la citoyenneté, ont mis l'accent sur une participation active et ont renforcé chez tous les Canadiens le sens de l'identité et de l'appartenance. En favorisant une meilleure compréhension et une plus grande appréciation de la diversité culturelle du Canada, bon nombre de ces activités sont venues compléter les objectifs du multiculturalisme.

Certificat du mérite civique

Un programme d'importance, le *Certificat du mérite civique*, a permis de reconnaître des contributions importantes apportées par des particuliers et par des organismes canadiens. Parmi les 25 récipiendaires d'un certificat en 1989-1990, certains ont été choisis pour leur contribution exceptionnelle aux collectivités ethnoculturelles du Canada et aux relations raciales. Citons, par exemple :

- Constantine Passaris, de Fredericton, au Nouveau-Brunswick, pour son travail dans des comités de bénévoles et des organismes multiculturels, de même que pour ses innovations dans les secteurs de l'immigration et du multiculturalisme;

- Inez N. Elliston, de Willowdale, en Ontario, pour ses programmes innovateurs et ses efforts particuliers dans les secteurs de l'éducation, des relations raciales et de l'adaptation des immigrants;

- Bea C. Leinback, de Vancouver, en Colombie-Britannique, pour ses contributions aux services sociaux et à la vie communautaire et pour sa promotion des arts du spectacle et de la collectivité multiculturelle.

Semaine nationale de la citoyenneté 1989

La fierté de notre patrimoine canadien commun et le respect de la diversité culturelle faisaient partie des valeurs fondamentales associées à la citoyenneté canadienne et ont été soulignés dans les documents de promotion de la *Semaine nationale de la citoyenneté 1989*. On y a insisté sur la participation active à la société canadienne et aux affaires de la nation par des Canadiens de toutes provenances, de naissance ou d'adoption. Des organismes culturels et multiculturels ainsi que des organismes de service aux immigrants ont appuyé la Semaine nationale de la citoyenneté et y ont participé. Par exemple, le Multicultural Committee of the Citizenship Council of Manitoba a tenu un festival multiculturel. Des organismes provinciaux et municipaux ont appuyé sans réserve la Semaine nationale de la citoyenneté 1989, et bon nombre d'entre eux avaient prévu des événements spéciaux, par exemple un programme multiculturel élaboré par le Musée manitobain de l'homme et de la nature.

La Direction a fait en sorte que l'information relative à la Semaine nationale de la citoyenneté 1989, au Certificat du mérite civique et aux demandes de citoyenneté canadienne soit mise à la disposition du grand public, notamment aux membres de collectivités ethnoculturelles. De l'information, sous forme d'articles spéciaux sur la citoyenneté, a également été distribuée à la presse ethnique par le truchement de la publication *Canadian Scene*.

CÉRÉMONIES DE REMISE DE CERTIFICATS DE CITOYENNETÉ

La dernière étape du processus d'obtention de la citoyenneté est celle de la prestation du serment d'allégeance lors d'une cérémonie de remise des certificats de citoyenneté. Ces cérémonies, qui se sont tenues à travers le pays, mettent l'accent sur les droits et les responsabilités découlant de la citoyenneté canadienne et sur les valeurs et idéaux communs à tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Elles favorisent une meilleure compréhension du respect que doivent se vouer les Canadiens d'autres cultures dans une société multiculturelle et encouragent les nouveaux citoyens à jouer un rôle actif dans la vie canadienne. Ces cérémonies sont un microcosme de la société canadienne. En effet, au cours d'une assermentation normale réunissant de 90 à 100 personnes, il y a habituellement de 25 à 35 pays représentés. Certaines des cérémonies ont eu lieu en même temps que des manifestations spéciales du ministère, par exemple la Semaine nationale de la citoyenneté ou la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Ces cérémonies ont montré que le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de l'identité canadienne. Certaines se sont déroulées dans des écoles, des centres multiculturels, des hôtels de ville, des salles d'exposition, des bibliothèques publiques et d'autres endroits permettant de rejoindre le plus de personnes possible.

Quelques exemples illustrent les formules innovatrices adoptées. Une cérémonie de remise de prix a été organisée en mai 1989, avec le concours de la Metro Immigrant Settlement Association, à la North End Library, à Halifax. Les enfants immigrants ont reçu des prix pour leur participation à un concours d'affiches et les divertissements ont été confiés à des réfugiés. Le Club Optimiste de Montréal / Saint-Jacques a été l'hôte d'une cérémonie de remise de certificats,

laquelle a été suivie d'un goûter. À cette occasion, les membres du club ont expliqué les objectifs de leur organisme et les responsabilités de leurs membres. Les nouveaux Canadiens ont, pour leur part, parlé de la vie dans leur pays d'origine et des motifs qui les ont poussés à venir au Canada. À Mississauga, une cérémonie spéciale a été parrainée par la police provinciale de l'Ontario. Elle s'est tenue au Centre de formation des recrues, dans le cadre d'un programme visant à inciter les stagiaires à être davantage à l'écoute des minorités.

À la demande des autorités scolaires, des cérémonies ont également eu lieu dans des écoles secondaires et élémentaires. Le Collège français de Longueuil a tenu un concours de rédaction pour sensibiliser les étudiants à la réalité multiculturelle. Les dix gagnants ont participé à une cérémonie de remise de certificats de citoyenneté tenue à leur école; chaque gagnant présentait à ses collègues l'un des nouveaux Canadiens.

PROGRAMME NATIONAL D'ALPHABÉTISATION

Le Programme national d'alphabétisation a été annoncé en septembre 1988. Il a pour objectif de lutter contre l'analphabétisme chez les adultes au Canada, au moyen d'activités et de projets de prévention et de correction. Le programme s'est déroulé avec la participation conjointe des gouvernements provinciaux et territoriaux, d'organismes bénévoles, du milieu des affaires et des syndicats. Certaines des initiatives que soutient le programme consistent à aider des membres de groupes culturels particuliers à améliorer leur capacité à lire et à écrire l'anglais et le français. De telles initiatives complètent le Programme de participation civique et communautaire, dans la mesure où elles éliminent les obstacles qui empêchent certains de participer complètement à la vie sociale et économique de l'ensemble de leur collectivité.

REJOINDRE LES PARTICIPANTS DES COLLECTIVITÉS ETHNOCULTURELLES

Un certain nombre de projets mis en œuvre au palier local ont porté sur la participation de collectivités culturelles. Certains visaient à rejoindre les immigrants qui sont sur le marché du travail, les immigrantes, leurs enfants ainsi que les membres de certaines collectivités. Ces projets ont permis l'analyse des obstacles aux études de base chez les adultes, l'élaboration d'un matériel d'apprentissage adapté à la culture et des mesures d'encouragement à la participation aux cours d'alphabétisation.

Afin d'aider les immigrantes à entrer sur le marché du travail, le Centre des femmes de Montréal a fait appel à la technologie informatique pour leur apprendre à lire et à écrire. Le Portuguese Interagency Network, de Toronto, a élaboré un module d'alphabétisation intégré pour sensibiliser les travailleurs de langue portugaise aux questions de santé et de sécurité.

Le Calgary Catholic School Board a mis en place un projet intitulé «Latin American Literacy Partnership» qui s'adressait aux femmes et aux enfants latino-américains. Les participants ont amélioré leurs capacités de lecture et d'écriture et la commission scolaire a tiré profit d'une relation plus étroite avec les membres de la collectivité.

Il y a eu toute une gamme de projets intéressants au sein de la collectivité des Haïtiens canadiens. Un organisme a élaboré les ressources nécessaires à l'enseignement de la lecture et de l'écriture aux gens âgés et aux personnes handicapées. Un autre groupe a produit une aide audiovisuelle à l'enseignement. Un autre encore a incité les membres de sa collectivité à participer à des programmes d'alphabétisation. Enfin, un projet de recherche sur l'enseignement de la lecture et de l'écriture en Haïti portait sur des approches et des méthodes qui pourraient être adaptées au Canada.

Parmi les projets visant à connaître les besoins en alphabétisation des Autochtones, mentionnons l'élaboration d'une stratégie à l'intention des Métis et des Indiens non inscrits ainsi que la formulation d'un plan d'alphabétisation s'adressant aux collectivités indiennes.

PROGRAMME DE SOUTIEN AUX ORGANISMES VOLONTAIRES

Le Programme de soutien aux organismes bénévoles s'efforce de promouvoir la croissance et la diversité du secteur du bénévolat et d'encourager son indépendance. Les activités du programme sont reliées à celles de la composante du soutien à la collectivité des Programmes de multiculturalisme, mais comme nous allons le voir dans les exemples qui suivent, d'autres activités liées au multiculturalisme, par exemple dans les arts, ont bénéficié de l'aide du Programme de soutien aux organismes bénévoles. En 1989-1990, ce programme a permis de mettre sur pied le Projet pilote de collecte de fonds et de développement des organismes. Cette composante a appuyé 18 projets pilotes afin de mettre à l'essai des stratégies pour diversifier les sources de financement des organismes bénévoles. Trois groupes multiculturels ont fait partie des projets pilotes financés. L'évaluation de cette nouvelle composante devrait aider les groupes culturels de toutes tailles dans leurs plans de développement et de financement.

FAVORISER LE BÉNÉVOLAT

Le Programme de soutien aux organismes bénévoles a poursuivi ses efforts de collaboration afin de s'assurer que les collectivités ethnoculturelles étaient encouragées à réaliser leur plein potentiel en matière de bénévolat. Dans le cadre de la Semaine nationale du bénévolat, le Volunteer Action Centre d'Edmonton a incité des organismes multiculturels à participer aux activités bénévoles. Il a également publié un cahier spécial sur les bénévoles des communautés culturelles. Un projet de la B.C. Association of Volunteer Centres a permis d'accroître la participation des collectivités culturelles (y compris les Autochtones et les francophones) et des personnes handicapées au programme de la Semaine nationale du bénévolat en Colombie-Britannique.

CONSOLIDER LES ORGANISMES BÉNÉVOLES

Le Programme a également invité le secteur du bénévolat à être attentif aux besoins spéciaux des organismes ethnoculturels. La Coalition des organisations nationales volontaires a mené une consultation d'envergure auprès de ses organismes membres et de représentants gouvernementaux. Plusieurs organismes culturels nationaux étaient représentés dans ces consultations, et de nombreuses

questions d'un intérêt particulier pour les collectivités culturelles, comme l'émergence au Canada de structures parallèles de services aux immigrants, ont été abordées.

Toutes les activités n'ont pas porté sur les organismes bénévoles œuvrant dans le domaine des services sociaux. Le Volunteer Action Centre d'Edmonton a mis sur pied un projet qui s'adressait à des groupes d'artistes issus de minorités culturelles et visait à améliorer leurs compétences dans une vaste gamme de secteurs du perfectionnement et de la gestion bénévoles.

La Direction de l'action volontaire a produit et distribué un certain nombre de publications et de ressources techniques à l'usage du secteur bénévole. On a veillé à ce que les illustrations et les pages couvertures des publications reflètent avec justesse la diversité canadienne. Ces publications ont également été largement diffusées dans l'ensemble des collectivités ethnoculturelles.

COLLECTE DE FONDS

Des membres d'organismes ethnoculturels ont également eu l'occasion de participer à des projets visant à perfectionner leurs techniques de collecte de fonds. Au Manitoba, ils ont participé à une conférence sur la collecte de fonds pour des organismes sans but lucratif, organisée par le Manitoba Philanthropy Conference Committee, de même qu'à un atelier sur la sollicitation de fonds pour des fondations, organisé par le Volunteer Centre de Winnipeg.

Collecte de fonds et développement des organismes

Le nouveau volet «Collecte de fonds et développement des organismes» a permis l'élaboration de projets pilotes qui vont au-delà de l'apprentissage de techniques de sollicitation. La Multicultural Association of Nova Scotia s'est penchée sur le problème que pose le fait d'être constituée d'associations locales fortes, mais n'ayant aucun pouvoir de collecte de fonds pour l'ensemble de la province. La Edmonton Immigrant Services Association a évalué ses récentes campagnes de sollicitation et mis sur pied une étude de faisabilité afin d'établir les améliorations qui devraient être apportées à ses méthodes de collecte de fonds dans l'avenir.

DROITS DE LA PERSONNE

La Direction des droits de la personne comprend quatre éléments : l'éducation et la promotion; le Programme de contestation judiciaire; la coordination des activités des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux au regard des obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne, et la coordination et la présentation aux Nations Unies des rapports du Canada sur les droits de la personne. La Direction des droits de la personne contribue à l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* par la sensibilisation du public aux dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* et aux engagements du Canada en matière de droits de la personne découlant de divers accords avec les Nations Unies.

DROITS DE LA PERSONNE — ÉDUCATION ET PROMOTION

Le travail de la Direction, dans l'accomplissement de son mandat d'éducation du public, vient compléter les objectifs de la politique canadienne en matière de multiculturalisme. La Direction apporte un soutien financier à des organisations non gouvernementales pour des activités qui soutiennent l'enseignement des droits de la personne et qui accroissent la sensibilisation aux dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*, entre autres celles qui se rapportent à l'égalité des droits et au patrimoine multiculturel. La Direction publie également une série de documents dont l'objet est d'informer les Canadiens des dispositions de la Charte, dont des guides à l'intention des enseignants et des étudiants.

Certains des projets financés par la Direction portaient sur la sensibilisation du public aux dispositions de la Charte destinées à protéger et à promouvoir le multiculturalisme au Canada. Un cours d'été à l'intention des défenseurs des droits de la personne a été offert par le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne, à l'Université d'Ottawa. Le Alberta Civil Liberties Research Centre a mis sur pied un projet intitulé «Teaching Human Rights in Schools and Community», comportant une série d'ateliers et un bulletin spécial s'adressant aux élèves et aux enseignants de la 7e à la 10e année, dans trois villes albertaines. La Alberta Civil Liberties and Human Rights Association a tenu une série d'ateliers et de séances d'information sur des sujets traités dans la Charte.

Plusieurs autres projets ont traité particulièrement de questions liées au multiculturalisme. La Fondation canadienne des droits humains a mis en place un programme de formation à l'intention des enseignants des écoles primaires, qui met l'accent sur le multiculturalisme et le respect des droits de la personne. Le projet portant sur les droits de la personne et le racisme, mis de l'avant par l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations interraciales, a contribué à faire comprendre aux élèves du secondaire l'approche conceptuelle des droits de la personne et la place qu'occupe la discrimination raciale dans ce contexte. La B.C. Civil Liberties Association a traduit en chinois un guide intitulé *Arrest* et a tenu plusieurs ateliers sur les politiques et les droits des citoyens, en collaboration avec SUCCESS, un important organisme de services aux immigrants, à Vancouver. Le Can-Am Indian Friendship Centre de Windsor a invité des dirigeants autochtones, des défenseurs des droits de la personne et les citoyens intéressés à un échange d'information interculturelle. Les dirigeants autochtones ont été invités à parler des questions de l'heure concernant les droits de la personne dans leur collectivité et des stratégies qu'ils utilisent pour résoudre les problèmes et régler les conflits.

Certains organismes ont tenu des conférences et des séminaires portant sur la discrimination raciale. La Fédération canadienne des droits et libertés, par exemple, a organisé une conférence nationale sur la discrimination dans les années 1990. Le Atlantic Human Rights Centre a tenu un symposium d'envergure nationale intitulé «Interfaith Dimensions of Canadian Multiculturalism» à l'Université Saint Thomas, à Fredericton. La Saskatchewan Association on Human Rights et le Saskatoon Multicultural Council ont coparrainé une conférence sur les obstacles à l'égalité et sur des stratégies visant à changer les comportements racistes.

D'autres organismes voués à la défense des droits de la personne comme la Newfoundland Human Rights Association ont apporté leur collaboration et joué un rôle de chef de file avec des membres de collectivités ethnoculturelles, autochtones et du monde de l'éducation dans l'organisation de manifestations entourant le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Une autre activité spéciale tenue dans le cadre de la journée du 21 mars, c'est-à-dire la Northwestern Ontario Cross-Cultural Conference, a offert une occasion unique aux dirigeants de groupes ethnoculturels (y compris les francophones), de groupes de minorités visibles et de groupes autochtones d'explorer des solutions communes, d'élaborer des stratégies d'appui réciproque en tant que groupes minoritaires et d'améliorer l'acceptation par le public des droits des divers groupes culturels et linguistiques de la région, de même que leur respect.

PROGRAMME DE CONTESTATION JUDICIAIRE

La Direction des droits de la personne administre un accord de contribution avec le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne de l'Université d'Ottawa pour l'exécution du Programme de contestation judiciaire. Grâce à ce programme, une aide financière est accordée pour la préparation et la défense de causes types portant sur l'égalité et les droits linguistiques en vertu de la Constitution canadienne. En 1989-1990, plusieurs causes types étaient fondées sur la discrimination religieuse et raciale en milieu de travail ainsi que sur la littérature haineuse.

RAPPORTS DU CANADA AUX NATIONS UNIES

Parmi les rapports que la Direction a présentés aux Nations Unies en 1989-1990, deux ont porté particulièrement sur l'évolution des questions du multiculturalisme et des relations ethniques : le *Rapport sur la mise en œuvre du Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et le *Dixième rapport aux termes de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.*

PARTIE II

L'ENGAGEMENT À L'ÉCHELLE DE L'ENSEMBLE DU GOUVERNEMENT

Le Canada est un pays multiculturel, et la diversité de sa population est grandissante. La *Loi sur le multiculturalisme canadien*,, adoptée à l'été de 1988, fait partie de la réaction positive du gouvernement à cette diversité croissante. En plus d'établir la politique canadienne du multiculturalisme, la Loi demande à toutes les institutions fédérales de prendre des mesures précises pour mettre en œuvre cette politique. Brièvement, les responsabilités décrites au paragraphe 3(2) de la Loi sont les suivantes :

- assurer des chances égales d'emploi et d'avancement;
- favoriser la contribution des individus de toutes origines à l'évolution du pays;
- faire respecter et mieux comprendre la diversité;
- recueillir des données à l'appui de programmes tenant dûment compte de la réalité multiculturelle;
- mettre à contribution les connaissances linguistiques et culturelles des Canadiens;
- généralement, conduire les activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

La réforme institutionnelle commandée par ces exigences constitue une responsabilité complexe et à long terme. On demande aux ministères et organismes du gouvernement fédéral d'effectuer certains changements fondamentaux au sein de leurs organisations. En outre, ces institutions entretiennent et véhiculent les valeurs, les principes et les traditions d'une société canadienne en évolution. Assumer cette double responsabilité n'est pas une tâche facile, mais cela est essentiel pour que le Canada relève les défis de l'avenir.

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* confère au ministre responsable du multiculturalisme la mission de susciter et de favoriser la coordination de la mise en œuvre de la politique. Le ministre fournit également conseils et assistance pour l'élaboration et la réalisation de programmes et de mesures utiles à cette fin. Le Secrétariat au multiculturalisme a été établi en 1988 pour aider le ministre dans l'exercice de ces responsabilités. Le Secrétariat fait la promotion d'une réforme institutionnelle à long terme et, du même coup, incite les institutions fédérales à réagir par des mesures immédiates aux préoccupations cernées.

L'étape initiale de la promotion de cette réforme consiste à faire connaître la diversité culturelle du Canada et la politique du multiculturalisme. En 1989-1990, le Secrétariat a étendu son processus de sensibilisation. Il a eu des échanges avec les ministères et organismes du gouvernement fédéral sur la réforme institutionnelle, formulé des suggestions sur des éléments précis de changement que pourraient effectuer les différentes institutions pour se conformer à la politique du multiculturalisme et incité les ministères à souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars.

En outre, le Secrétariat a encouragé les institutions fédérales à prendre des mesures précises en réponse aux besoins, aux exigences ou aux possibilités établis. En 1989-1990, le Secrétariat a travaillé directement avec plus de 100 institutions fédérales et élaboré des projets pilotes conjoints avec la Société Radio-Canada, le Centre canadien de gestion, le Musée canadien des civilisations, Emploi et Immigration Canada, le ministère des Pêches et Océans, la Banque fédérale de développement et la Gendarmerie royale du Canada. On trouvera de plus amples renseignements sur ces initiatives conjointes dans les pages suivantes où sont décrites les mesures prises par chaque institution fédérale.

Les membres du personnel des bureaux régionaux du Ministère ont également discuté des exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* avec leurs homologues d'autres institutions fédérales.

L'une des grandes responsabilités du Secrétariat est de rédiger la présente partie du rapport annuel, soit de rendre compte de la mise en œuvre de la Loi dans les institutions fédérales. Le Sous-secrétaire d'État a officiellement invité les chefs de 158 institutions fédérales à contribuer au deuxième rapport annuel, et 137 y ont répondu. Les institutions qui ne l'ont pas fait ont, pour la plupart, de petits effectifs et des mandats restreints. La liste des institutions fédérales pressenties figure à l'annexe II. Après analyse et révision des contributions, une ébauche du présent chapitre a été diffusée à toutes les institutions pour qu'elles confirment que l'information y figurant décrivait bien leurs activités et leurs plans.

Les institutions fédérales ne constituent pas un groupe homogène; chacune a des antécédents, un mandat et des clients particuliers. Chacune applique aussi la politique du multiculturalisme à sa manière. Dans ce deuxième rapport, les efforts de chaque ministère et de chaque organisme sont mis en relief. Les institutions sont regroupées sous six catégories : justice et affaires juridiques; affaires économiques; affaires culturelles et identité nationale; politique de la santé et politique sociale; politique relative au commerce international, aux affaires extérieures et à la défense et activités gouvernementales.

Les institutions fédérales doivent donner l'exemple à tous les organismes du pays — qu'ils soient à caractère social, éducatif, culturel ou économique — qu'il est non seulement *possible* de refléter la diversité canadienne dans leurs activités, mais qu'il est *avantageux* de le faire.

JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES

L'aptitude d'une société à maintenir les libertés fondamentales dépend en grande partie de la relation de confiance et de respect qui existe entre ses membres et ceux qui administrent les lois. Grâce à cette relation, la cohésion et la vitalité de la société se trouvent renforcées; sans elle, la société est plus faible. Cela est vrai pour le Canada autant que pour tout autre pays.

Cette relation de confiance doit être établie non seulement avec quelques Canadiens ou avec la plupart d'entre eux, mais avec *tous*. L'appareil pénal doit servir les Canadiens d'une manière sensible et équitable et projeter une image correspondante.

Les institutions fédérales qui ont des responsabilités dans les domaines de la justice et des affaires juridiques peuvent relever ce défi de différentes façons, notamment en élaborant un programme précis, en consultant régulièrement les collectivités minoritaires et en communiquant avec elles, en formant du personnel aux relations interculturelles et interethniques et en s'adonnant à un recrutement novateur auprès des minorités, de façon que les institutions reflètent mieux le public qu'elles desservent.

Cette année, des progrès ont été accomplis dans tous ces secteurs importants. Sous la direction du ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté, et en consultation avec des intervenants clés des organismes gouvernementaux, les autorités policières et les minorités visibles à l'échelle du pays, un Plan d'action national sur les relations entre la police et les minorités a été élaboré. Le plan recommande l'établissement d'un comité de sous-ministres responsables des services de police, la création d'un centre d'information sur les relations multiculturelles de la police, un cadre national concernant la formation interculturelle des agents de police, le recrutement de membres des minorités visibles et la participation de la collectivité aux services de police.

À la suite de ces recommandations, le 23 novembre 1989, les sous-ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de la justice ont établi le Comité des sous-ministres responsables des services de police recommandé dans le plan. La première tâche de ce comité a été de se pencher sur la création d'un centre d'information sur les relations multiculturelles de la police.

Solliciteur général Canada, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et Solliciteur général Ontario dirigeront la planification et la mise sur pied du Centre d'information sur les relations raciales de la police. Celui-ci sera chargé de la collecte, du stockage, de l'élaboration, de l'analyse et de la diffusion de l'information et des documents de base en vue d'améliorer les relations interethniques.

Même s'il reste encore beaucoup à faire, ce genre de collaboration entre les services de police, les organismes gouvernementaux, les professionnels de la justice et les collectivités minoritaires de même que les diverses activités décrites ci-dessous démontrent que l'on est à prendre des mesures positives afin de rendre plus équitable le système de justice pour tous les Canadiens.

BUREAU DU COMMISSAIRE À LA MAGISTRATURE FÉDÉRALE

Le Bureau du commissaire à la magistrature fédérale n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturalisme, même s'il a donné son appui à la politique et à ses objectifs.

COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENTS DE SÉCURITÉ

Le Comité canadien de surveillance des activités de renseignements de sécurité a diffusé des exemplaires de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et des Lignes directrices du gouvernement sur les pratiques de communication justes, ainsi

que des brochures et affiches pour mettre l'accent sur la politique et les six responsabilités décrites au paragraphe 3(2) de la Loi.

Pour faire en sorte que tous les Canadiens puissent être compris par le Comité, on recourt au besoin à des traducteurs lors de l'audition de témoins.

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Il s'agit d'un petit comité qui n'entretient pas de rapports directs avec le grand public. En vertu de son mandat, il s'engage à appliquer les dispositions de la *Loi sur le multiculturalisme canadien.*

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Une bonne partie de l'activité de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) dans le cadre de son mandat complète les objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien.* Conformément à ses engagements internes et externes pour éliminer la discrimination, elle a augmenté les ressources destinées à favoriser le respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* fait la promotion des échanges culturels, travaillé étroitement avec le Centre canadien de gestion à la préparation des séminaires intitulés «Gérer un effectif pluraliste» et consulté divers groupes multiculturels et ethniques.

À l'interne, la Commission prévoit offrir d'autres séances de sensibilisation interculturelle à son personnel. Elle a également annoncé l'examen du processus d'identification des employés membres de minorités visibles, communiqué avec des collectivités minoritaires en vue de promouvoir les possibilités d'emploi à la Commission et entrepris l'élaboration officielle d'un réseau de recrutement auprès des associations communautaires. La Commission a fait en sorte que tous les documents de communication reflètent bien la diversité du peuple canadien et envisage de diffuser son information essentielle en diverses langues non officielles.

COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT DU CANADA

La Commission de réforme du droit du Canada a procédé à une étude intitulée «La Charte internationale des droits de l'homme et la Charte canadienne des droits et libertés». Cette recherche analyse les mécanismes de fonctionnement de la nouvelle Commission d'immigration et du statut de réfugié; la CRD a, dans ce but, consulté différents groupes ethniques.

En 1990-1991, la CRD donnera suite à une demande d'étude sur l'application des lois pénales et l'accès au système de justice pénale, en ce qui concerne les peuples autochtones et les membres de minorités culturelles ou religieuses.

COMMISSION DES PLAINTES DU PUBLIC CONTRE LA GRC

La Commission a diffusé à tout son personnel le rapport annuel de 1988-1989 sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien,* pour le sensibiliser à la politique du multiculturalisme et aux activités possibles dans ce domaine.

En 1990-1991, la Commission élaborera une politique sur le multiculturalisme. Lorsque des postes à temps partiel deviendront vacants à la Commission, on envisagera avec les provinces ou les territoires de nommer des représentants des groupes minoritaires.

COMMISSION NATIONALE DES LIBÉRATIONS CONDITIONNELLES

En 1989, le Président a nommé un conseiller spécial en multiculturalisme pour accélérer la mise en œuvre de la politique à la Commission nationale des libérations conditionnelles.

Au cours l'année de 1989-1990, la Commission a rédigé un énoncé des principes et objectifs du multiculturalisme, élaboré un module de formation sur le multiculturalisme, organisé une demi-journée d'information sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* pendant la réunion générale de la Commission tenue en février, ainsi que des rencontres avec les organismes des minorités ethnoculturelles du Pacifique s'intéressant à la libération conditionnelle, invité la communauté sikh à donner une séance d'information au personnel et aux membres de la Commission du Pacifique sur les questions culturelles liées à la prise de décisions en matière de libérations conditionnelles, diffusé de l'information sur les cours de gestion de la diversité, examiné les options relatives à la sensibilisation interculturelle, rappelé aux gestionnaires l'importance d'un effectif représentatif et incité de nouveau les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre.

En 1990-1991, la Commission nationale des libérations conditionnelles prévoit élaborer un plan d'action à long terme sur le multiculturalisme, examiner entre autres les politiques sur les ressources humaines et les programmes à l'intention des employés pour s'assurer qu'ils tiennent dûment compte des réalités culturelles, continuer à offrir des séances d'information et de perfectionnement pendant les ateliers régionaux pour accroître la sensibilisation interculturelle et chercher d'autres occasions de rencontrer les organisations des groupes ethnoculturels et des groupes des minorités visibles.

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Dans son énoncé directionnel de 1990, le Commissaire a réitéré l'engagement de la GRC envers le multiculturalisme. Cet engagement est appuyé par le bureau du conseiller au multiculturalisme, qui coordonne la mise en œuvre de la politique de la GRC, et par l'Équipe nationale de recrutement, qui parcourt le Canada pour promouvoir les possibilités de carrière au sein de la GRC auprès des minorités visibles et ethnoculturelles et des jeunes autochtones.

La GRC examine les politiques de recrutement en vue d'éliminer tout obstacle systémique à la participation équitable, prévoit mettre en œuvre un nouveau test de sélection pour le recrutement, à l'automne de 1990 et établira un «Programme des aventuriers-policiers» en collaboration avec Scouts Canada, ainsi qu'un programme d'emplois d'été pour les étudiants. Ces deux programmes mettent l'accent sur la participation des jeunes des minorités visibles.

La consultation des représentants des groupes minoritaires constitue une grande priorité : le Comité consultatif du Commissaire sur les minorités visibles continue de se réunir deux fois l'an; les commandants sous-divisionnaires sont à établir des comités consultatifs locaux semblables; deux divisions ont animé des soirées multiculturelles au quartier général divisionnaire; enfin, à la suite d'un atelier tenu à Halifax avec des membres de la GRC et des représentants de la communauté noire, on a formulé des recommandations au commandant sous-divisionnaire. En septembre 1991 se tiendra dans l'Atlantique une conférence sur les questions multiculturelles et autochtones; à cette occasion, des membres de la collectivité et des représentants locaux discuteront de questions d'intérêt commun.

En 1989-1990, on a étudié et appliqué les recommandations formulées lors de la conférence «Police dans une société pluraliste 1989». On prévoit publier, en 1991, une mise à jour concernant les recommandations à tous les participants de la conférence. Avec l'aide de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, un vidéo de 15 minutes a été produit en français et en anglais sur les délibérations de la conférence et les suites données aux recommandations. Il servira aux programmes de formation, et toutes les divisions en auront une copie.

Parmi les autres activités entreprises en collaboration avec le Secrétariat au multiculturalisme, il y a eu l'examen de la formation interculturelle courante et la préparation d'un nouveau cours multiculturel. Une formation interculturelle et interethnique est maintenant intégrée à de nombreux cours internes sur la dotation, les entrevues, l'immigration, les passeports, etc.

Le conseiller au multiculturalisme de la GRC fait partie du groupe de travail chargé de formuler des propositions concernant le Centre d'information sur les relations raciales de la police qu'abritera vraisemblablement le Collège canadien de police. Il a également assisté à de nombreuses conférences pour se tenir au courant des faits nouveaux dans ce domaine et a donné des ateliers sur le sujet dans différents ministères fédéraux et organismes répartis dans tout le Canada.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Le ministère de la Justice a élaboré un plan de travail substantiel sur le multiculturalisme, lequel fait ressortir sept grandes questions et les mesures nécessaires à l'égard de chacune. Deux éléments du plan sont à retenir : le ministère, en collaboration avec l'université de Windsor, organisera une table ronde de deux jours sur le thème «Le multiculturalisme et le système de justice» en novembre 1990 et, en consultation avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, il prévoit élaborer un plan d'action national en matière d'éducation judiciaire.

En outre, des consultations sont en cours en vue d'une enquête qui serait menée auprès des facultés de droit pour aider à déterminer des objectifs réalistes pour le recrutement de membres des minorités visibles et le ciblage de groupes culturels sous-représentés. Sont également prévus un certain nombre de projets de recherche sur l'accès des minorités au système de justice et sur la propagande haineuse et le règlement des litiges.

Dans le domaine des communications, on s'est assuré que les publications respectaient les lignes directrices sur la représentation et présenté le vidéo «Multiculturalisme: l'engagement dans l'ensemble du gouvernement»; on a par ailleurs renforcé les liens avec les dirigeants de la communauté ethnoculturelle et souligné le 21 mars par diverses activités spéciales. D'autres mesures pour mieux faire comprendre la politique et atteindre les groupes minoritaires sont prévues en 1990-1991.

SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) a mis en relief la diversité du Canada et fait la promotion de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en organisant des séances données par le Secrétariat au multiculturalisme et en distribuant des exemplaires de la Loi et d'autres documents à tous les gestionnaires. Il a offert des modules sur la sensibilisation interculturelle et la gestion d'un effectif pluraliste dans le cadre des cours sur l'équité en matière d'emploi et des cours à l'intention des superviseurs et des cadres intermédiaires. Il a aussi publié des articles dans son bulletin interne en vue de promouvoir le multiculturalisme, organisé des activités pour souligner le 10 décembre, anniversaire de la Déclaration universelle des droits de la personne, et le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Le SCRS travaille aussi à la réalisation de son objectif de posséder un effectif représentatif de la mosaïque canadienne. Il a favorisé le recours à la presse ethnique pour des exercices de recrutement, élaboré des politiques sur le harcèlement en milieu de travail, offert de l'orientation professionnelle aux employés appartenant à des minorités visibles, établi un sous-comité consultatif de l'équité en matière d'emploi et du multiculturalisme et envisagé la création d'une réserve d'années-personnes au sein de l'organisme en vue de favoriser l'embauchage de membres de minorités.

En 1990-1991, le SCRS s'est engagé, par l'entremise de ses Services psychologiques, à examiner ses tests psychométriques pour s'assurer qu'ils ne renferment pas d'obstacles au recrutement de minorités visibles, à rédiger une brochure sur la communication interculturelle à l'intention des employés, à promouvoir le changement des attitudes traditionnelles qui peuvent avoir limité la participation des minorités au sein du Service et à étudier la mise en œuvre d'une politique sur les congés et les locaux pour faciliter la liberté de culte et de pratique religieuse.

SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

Les principes de la mission globale du Service correctionnel du Canada (SCC) appuient l'idéal du multiculturalisme. En 1989-1990, le SCC a parachevé une étude sur les stratégies de recrutement du personnel et produit un guide sur les diverses traditions religieuses à l'intention des aumôniers des établissements du SCC.

En 1990-1991, le SCC élaborera en vue de l'offrir à tout son personnel un module sur les questions liées au multiculturalisme, réunira des données afin d'établir une base d'information sur les groupes identifiables au sein de la population carcérale fédérale et de faciliter la détermination de leurs besoins et mènera une enquête sur les obstacles comportementaux et systémiques à l'emploi de membres des minorités visibles au SCC. L'information tirée de ces deux études constituera la base de la politique du multiculturalisme et des programmes de l'organisme.

SOLLICITEUR GÉNÉRAL CANADA

Solliciteur général Canada englobe les organismes suivants : le Service canadien du renseignement de sécurité, le Service correctionnel du Canada, la Commission nationale des libérations conditionnelles, la Gendarmerie royale du Canada, la Commission des plaintes du public contre la GRC et le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada. L'information inhérente aux activités de chacun figure dans la présente section. Les renseignements suivants concernent spécifiquement le Secrétariat du Solliciteur général.

La question des relations entre la police et les minorités constitue l'une des quatre grandes priorités du Secrétariat du Solliciteur général en matière de services de police. Comme élément dominant, mentionnons le travail du ministère à l'égard du Plan d'action national sur les relations entre la police et les minorités au Canada. Le Secrétariat a été chargé de coordonner l'élaboration d'un cadre conceptuel et de modèles de service aux fins du Centre d'information sur les relations entre la police et les minorités, recommandé dans le Plan d'action national et d'établir des associations stratégiques pour certaines questions liées aux services de police et au multiculturalisme avec des dirigeants fédéraux, provinciaux et territoriaux, ainsi que d'autres institutions fédérales et corps policiers.

On a déterminé des domaines précis sur lesquels seront axées les ressources et la recherche en matière de multiculturalisme : recrutement, formation, mécanismes de liaison, règlements et discipline internes, responsabilité à l'égard du public et autres formes de responsabilité. Dans cette optique, tous les employés membres d'une minorité visible ont été invités à s'identifier à ce titre, et les données qui en résulteront seront minutieusement tenues à jour.

En 1989-1990, le ministère a entrepris des pourparlers avec certaines organisations défendant les intérêts des groupes minoritaires, comme MOSAIC (organisme multiculturel non gouvernemental) et OASIS (Orientation Adjustment Services for Immigrants Society), pour se pencher sur les besoins des minorités au plan correctionnel. En 1990-1991, le Secrétariat est censé contribuer financièrement à des initiatives liées au secteur correctionnel que mettront au point certaines de ces collectivités. Le Secrétariat du Solliciteur général Canada entreprendra également, en collaboration avec le Service correctionnel du Canada, une évaluation des besoins des détenus membres d'une minorité visible.

Outre le respect des lignes directrices sur la représentation, il y a eu, pendant la Semaine nationale de la prévention du crime, des activités qui visaient à faire ressortir les traditions, points de vue et préoccupations des groupes ethnoculturels. Des publications ont aussi été distribuées. D'autres activités semblables se dérouleront en 1990-1991.

Les bureaux régionaux de Solliciteur général Canada de tout le pays participent activement aux consultations et à l'octroi de subventions en vue de promouvoir les initiatives en matière de multiculturalisme à l'échelon régional.

AFFAIRES ÉCONOMIQUES

La diversité multiculturelle de sa population est une ressource inestimable dont dispose le Canada pour relever les défis du 21e siècle dans le secteur économique. La multiplicité des cultures, des langues, de l'expérience et des compétences des Canadiens constitue un atout précieux pour développer de nouvelles possibilités au plan national et augmenter notre caractère concurrentiel sur la scène internationale.

Les institutions fédérales à caractère économique peuvent s'assurer que tous les citoyens bénéficient de notre diversité en embauchant des Canadiens d'origines diverses et en leur accordant des promotions, en consultant les Canadiens de minorités ethnoculturelles et visibles pour tirer profit de leurs points de vue et de leurs idées sur les politiques et les programmes élaborés, en favorisant la compréhension et le respect de notre diversité et en exploitant les connaissances linguistiques et culturelles des Canadiens.

Les institutions fédérales à caractère économique reconnaissent cette richesse. Dans le domaine de l'emploi, par exemple, le ministère du Revenu national (Douanes et Accise) a reçu la Prime au mérite du Conseil du Trésor pour l'équité en matière d'emploi, en reconnaissance de ses progrès dans le recrutement de membres des minorités visibles.

Depuis 1986, la Banque fédérale de développement et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada collaborent dans le but de fournir aux groupes ethnoculturels du monde des affaires canadien l'accès aux mêmes possibilités que celles qui sont offertes aux autres composantes des milieux d'affaires. Cette initiative a été rendue officielle en octobre 1989 lors du lancement du programme des gens d'affaires ethnoculturels. On estime qu'en 1989, 6 000 personnes du milieu des affaires ont participé aux activités du Programme, notamment aux conférences données pendant la Semaine de la petite entreprise, à l'établissement d'un réseau et à des activités de formation, à des projets pilotes et à des séances d'information.

Pour appuyer les minorités ethnoculturelles du monde des affaires, le Secrétariat au multiculturalisme a publié *Le multiculturalisme, une bonne affaire : répertoire à l'intention des gens d'affaires.*

La Monnaie royale canadienne rehausse l'image du Canada au plan international en mettant à contribution les connaissances culturelles et linguistiques de son personnel dans ses stratégies de commercialisation très fructueuses à l'étranger. Le ministère du Revenu national (Impôt) a fait la promotion de notre réalité multiculturelle dans la publicité de ses «Guides spéciaux», dont on a reconnu publiquement la valeur (on a fait appel à un comédien d'une minorité pour une annonce télévisée), et la Société canadienne des Postes a émis un timbre commémoratif pour souligner la force considérable que le Canada a tirée de son patrimoine.

Les institutions fédérales à caractère économique ont de toute évidence un rôle de chef de file à jouer pour faire en sorte que tous les Canadiens soient invités à contribuer à la croissance et à la prospérité du pays et qu'ils réalisent le plein potentiel de leurs talents et compétences. Comme le Premier ministre l'a affirmé lors de la conférence intitulée «Le multiculturalisme, une bonne affaire» :

> «Nous devons, en tant que nation, saisir l'occasion que nous donne notre dimension multiculturelle de renforcer notre prospérité en nous créant des liens commerciaux et financiers partout dans le monde, et en créant un nouvel esprit d'entreprise ici même au pays.»

ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT

L'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent a recours aux compétences linguistiques et au patrimoine culturel de son effectif dans ses services au public. Elle a dénombré 31 langues ancestrales parlées par son personnel. L'Administration a favorisé la sensibilisation à la diversité canadienne et a respecté ses obligations aux termes de la politique sur le multiculturalisme au moyen de séances d'information sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, de lignes directrices sur la représentation et de la projection aux employés du vidéo «Multiculturalisme : l'engagement dans l'ensemble du gouvernement», produit par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada. Chaque employé a reçu une brochure sur la politique de l'Administration et les mécanismes de plaintes relatives au harcèlement et à la discrimination.

Elle incite ses employés membres de minorités visibles à s'identifier à ce titre et vérifie leur avancement. L'Administration a également conçu et mis au point une façon de mesurer l'absence de parti pris culturel pour les postes de travailleurs manuels de niveau d'entrée. L'Administration reste également en contact avec le Comité multiculturel de la région de Niagara, elle envisage une clause spéciale dans les contrats audiovisuels qui permettrait la représentation proportionnelle et elle reverra ses systèmes d'emploi afin d'en éliminer les obstacles systémiques.

ADMINISTRATION DE PILOTAGE DE L'ATLANTIQUE

L'Administration de pilotage de l'Atlantique n'a pas pris d'initiatives précises, même si elle a donné son appui à la politique et aux objectifs du multiculturalisme.

ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS

L'Administration de pilotage des Grands Lacs n'a pas mis en œuvre d'initiatives multiculturelles particulières, mais elle a exprimé son appui à la politique et aux objectifs du multiculturalisme ainsi que sa volonté de tenir ses employés au courant de cette politique.

ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES LAURENTIDES

En 1989-1990, l'Administration de pilotage des Laurentides a distribué à tous ses employés toute la documentation disponible relative à la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et au Programme d'équité en matière d'emploi, afin de les sensibiliser au caractère multiculturel du Canada.

Pour 1990-1991, le rapport annuel de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada sera mis à la disposition du personnel de l'Administration. Un répertoire des membres du personnel appartenant aux minorités visibles et ethnoculturelles sera également préparé.

ADMINISTRATION DE PILOTAGE DU PACIFIQUE

L'Administration de pilotage du Pacifique n'a pas mis en œuvre de programme particulier sur le multiculturalisme, mais elle se conforme au Programme d'équité en matière d'emploi en incitant ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et en faisant la promotion de pratiques d'embauche non discriminatoires. L'Administration poursuivra la promotion du multiculturalisme dans le cadre de son mandat.

ADMINISTRATION DU RÉTABLISSEMENT AGRICOLE DES PRAIRIES

L'Administration du rétablissement agricole des Prairies fera rapport par l'intermédiaire du ministère de l'Agriculture.

AGENCE DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DU CANADA ATLANTIQUE

L'Agence de promotion économique du Canada Atlantique n'a pas pris d'initiatives précises, mais a fait part de son intention de le faire et a désigné un gestionnaire supérieur responsable du multiculturalisme.

BANQUE DU CANADA

La Banque du Canada a examiné ses politiques, méthodes et pratiques de dotation pour y déceler des obstacles éventuels et elle se consacre aux aspects qui doivent être améliorés. Pour accroître le recrutement de membres des minorités visibles, la Banque a notamment participé à un salon de l'emploi à l'intention des minorités visibles à Ottawa.

La Banque fait ressortir notre dimension multiculturelle en la représentant dans ses documents de recrutement, en donnant des séances de sensibilisation interculturelle et en publiant des articles dans les bulletins du personnel. En outre, elle fait participer des membres de minorités visibles à la définition de questions et à la recommandation d'initiatives en vue de promouvoir un milieu de travail favorable à la diversité. En 1989, la Banque a ajouté une journée à ses congés annuels et elle accorde la priorité, pour l'octroi des congés, aux employés qui désirent s'adonner à leur pratique religieuse ou participer à des activités propres

à leur groupe ethnique. Le Musée de la monnaie de la Banque montre aux visiteurs l'influence des différentes cultures sur la monnaie canadienne au cours de l'histoire.

BANQUE FÉDÉRALE DE DÉVELOPPEMENT

La Banque fédérale de développement (BFD) et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ont lancé en 1989 le Programme des comités ethnoculturels d'entreprises. Parmi les activités du programme, mentionnons les conférences de la Semaine de la petite entreprise, la constitution de réseaux, la formation ainsi que des séances d'information.

Six activités majeures ont eu lieu durant la Semaine de la petite entreprise de 1989 dont des foires commerciales, des réceptions, des ateliers, des séances d'orientation, la formation de réseaux et l'octroi de bourses d'études. Chaque région a fait parvenir des dossiers de presse et des communiqués à tous les médias, y compris les médias ethniques, et a appuyé les questions ethnoculturelles grâce à ses revenus de publicité.

Les six comités consultatifs régionaux ont mis en valeur le profil des entreprises ethnoculturelles de diverses façons : promotion de campagnes de sensibilisation tant dans les milieux d'affaires en général que dans les collectivités ethnoculturelles, identification des besoins des entreprises ethnoculturelles existantes ou éventuelles, appui promotionnel et programmes d'affaires pour les activités des collectivités ethnoculturelles, appui aux associations professionnelles et aux conseils de sensibilisation ethnoculturelle, mise en place de programmes de récompense et conférences à l'intention des jeunes entrepreneurs ethniques, ainsi qu'établissement d'incubateurs d'entreprises ethnoculturelles et de programmes de prêts.

La BFD a poursuivi sa politique de représentation, appliqué des politiques de dotation non discriminatoires, participé à des séances de gestion de la diversité, fait la promotion d'activités s'adressant aux entrepreneurs ethnoculturels par le biais de publications internes et externes, et publié l'ouvrage *Établir une entreprise au Canada : un guide pour les Néo-Canadiens*, qu'elle envisage de faire traduire dans des langues non officielles.

La Banque analyse le marché d'entreprise ethnoculturel, favorise la compréhension de ce marché et a constitué une table ronde pour assurer le dialogue entre les comités consultatifs et les gouvernements provinciaux.

La BFD étendra son Programme des comités ethnoculturels d'entreprises et envisage de créer un programme de sensibilisation à l'intention de tous ses employés.

BUREAU CANADIEN D'ENQUÊTE SUR LES ACCIDENTS DE TRANSPORT ET DE LA SÉCURITÉ DES TRANSPORTS (ANCIEN BUREAU CANADIEN DE LA SÉCURITÉ AÉRIENNE)

(Le Bureau canadien de la sécurité aérienne (BCSA) a été dissous par une loi du Parlement le 29 mars 1990, et le Bureau canadien d'enquête sur les accidents

de transport et de la sécurité des transports (BCEATST) a été proclamé le même jour.)

Le BCSA a incité les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et offert des séances de sensibilisation interculturelle et de la formation liée au perfectionnement professionnel à ses employés. De plus, il a fait ressortir la diversité du Canada dans sa publicité.

Le BCEATST intégrera le multiculturalisme à ses objectifs, examinera les politiques et pratiques en matière de personnel qu'adoptera le Bureau, s'assurera que les employés sont conscients de leurs responsabilités en vertu de la Loi, sensibilisera les gestionnaires aux différences culturelles et favorisera l'octroi de congés pour pratique religieuse et activités culturelles. Le BCEATST déterminera les compétences linguistiques de son personnel et en établira un répertoire. Le Bureau offrira de l'interprétation et produira des rapports dans les langues non officielles, au besoin.

BUREAU DE LA PRIVATISATION ET DES AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES

Le Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires utilise ses données sur l'équité en matière d'emploi pour la présentation aux concours de candidats de groupes cibles. Le Bureau incite ses nouveaux employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et il consulte personnellement chaque membre d'une minorité ethnoculturelle ou visible qui l'a fait sur des questions liées à l'équité en matière d'emploi. Le Bureau procédera à une enquête d'auto-identification afin d'accorder plus d'importance à la représentation des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles, de même qu'à la création d'un programme d'entrevues de fin de service pour en apprendre davantage sur les conditions d'emploi et l'importance accordée à la culture au ministère et pour vérifier les raisons du départ.

Dans sa promotion du multiculturalisme, le Bureau examine toutes les publications pour s'assurer qu'elles représentent la réalité multiculturelle canadienne et il entend organiser une séance de sensibilisation avec un conseiller de l'extérieur. Il envisage une participation obligatoire de la direction et des superviseurs, avec une invitation à tout le personnel.

BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES

Les priorités découlant de la réorganisation du Bureau du surintendant des institutions financières ont mis en veilleuse l'application, en 1989, de la politique sur le multiculturalisme.

Le Bureau peut dorénavant remplir son obligation aux termes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il élabore actuellement un plan d'action comportant le maintien de la représentation actuelle des membres de minorités visibles, l'accentuation de la compréhension et du respect de la contribution de tous les Canadiens, l'application du programme d'orientation en gestion et la révision des pratiques et des mesures de gestion des ressources humaines pour faire en sorte qu'il n'existe aucun obstacle à l'emploi.

BUREAU FÉDÉRAL D'EXAMEN DES ÉVALUATIONS ENVIRONNEMENTALES

Le Bureau fédéral d'examen des évaluations environnementales est en voie d'être remplacé par un organisme d'une plus grande envergure. Il se consacre cependant à des initiatives particulières dans le domaine du multiculturalisme et a confié à son président adjoint la responsabilité de ses programmes multiculturels. En 1989-1990, le Bureau a accentué ses efforts de sensibilisation du personnel tant au moment de la dotation que lors des réunions d'évaluation et discuté des besoins des employés appartenant à des minorités ethnoculturelles; il élabore actuellement un mécanisme pour inviter ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre.

COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ

La Commission canadienne du blé contrôle et revoit ses politiques et procédures en matière d'emploi, incite les membres des minorités visibles à présenter des demandes d'emploi et possède un répertoire distinct de ces candidats. Elle incite les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et tient un répertoire des compétences linguistiques du personnel. La Commission considère la dimension multiculturelle de son effectif comme un atout précieux dans le monde des affaires.

COMMISSION CANADIENNE DU LAIT

La Commission canadienne du Lait (CCL) est encore au stade de la planification et aucune activité n'a pu être concrétisée en 1989-1990 en appui à la *Loi sur le multiculturalisme canadien.*

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Le Canadien national (CN) a revu ses politiques de recrutement, d'embauche et de promotion pour s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires, et ses tests de premier échelon, pour vérifier qu'ils ne trahissent pas de préjugés culturels. Le CN contrôle les promotions, tient des banques de données en matière d'emploi de membres des minorités visibles, rencontre le personnel des minorités visibles pour discuter de ses préoccupations et incite les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre. Le CN a communiqué avec divers groupes communautaires et organismes pour trouver des candidats membres d'une minorité visible susceptibles de combler des postes vacants ou de participer au Programme Emploi-Jeunesse. Il s'en est suivi une hausse du recrutement chez les groupes minoritaires visibles. Le CN entretient également des rapports avec des groupes ethnoculturels et participe à leurs réceptions; enfin, il fournit de l'aide financière à divers groupes.

Les documents imprimés et télédiffusés du CN traduisent la diversité canadienne. Les vacances sont annoncées dans les médias ethniques. En 1989, le CN a donné 1 000 $ à *Canadian Scene*, service de nouvelles ethnoculturelles fournissant à la presse ethnique des articles en plusieurs langues.

Le CN donne de la formation interculturelle et interethnique, et les employés membres d'une minorité visible se voient offrir des cours particuliers. Le CN met en relief la diversité du Canada dans ses bulletins et magazines. Il a organisé des conférences sur l'équité en matière d'emploi et les relations interethniques et y a participé, et a rencontré les représentants du Conseil ethnoculturel du Canada, à Ottawa, et du Centre de recherche-action sur les relations raciales, à Montréal.

Le CN «aiguille» les compétences linguistiques de son personnel et communique avec les pensionnés dans leur langue maternelle. Dans la mesure du possible, le CN tente de tenir compte des convictions religieuses et des traditions culturelles de ses employés en se montrant souple sur l'horaire et, si la sécurité le permet, sur le règlement régissant la tenue vestimentaire. La garderie du CN à Montréal reçoit des enfants de diverses cultures. Son programme comprend des activités puisées dans diverses traditions.

CONSEIL CANADIEN DES NORMES

Le Conseil des normes du Canada n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturalisme, mais a donné son appui à la politique et à ses objectifs.

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Le Conseil canadien des relations du travail a diffusé un bulletin d'information à tous ses employés les informant de la politique du multiculturalisme et de leurs responsabilités en vertu de la Loi. Le Conseil dépeint la diversité du Canada dans ses publications. Les gestionnaires ont assisté à des séminaires interethniques, et on incite le personnel à présenter des suggestions et à formuler ses préoccupations à l'égard de la politique.

CONSEIL D'ARBITRAGE ET COMMISSION DE RÉVISION

Le Conseil d'arbitrage et la Commission de révision n'ont pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturalisme, même s'ils ont donné leur appui à la politique et à ses objectifs.

CONSEIL DE CONTRÔLE DES RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX MATIÈRES DANGEREUSES (CCRMD)

Les cadres et les employés du CCRMD ont été mis au courant de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et de leurs responsabilités dans ce domaine.

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada n'a pas de plans précis pour la mise en œuvre de politiques ou de programmes spécifiques destinés à appuyer le multiculturalisme, compte tenu de son mandat très précis.

CONSEIL DES SCIENCES DU CANADA

Le Conseil des sciences du Canada a affirmé son engagement envers la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en diffusant des publications qui reflètent la diversité canadienne et il s'efforce d'utiliser des méthodes d'emploi non discriminatoires.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA

Le Conseil économique du Canada a élaboré un énoncé de principes sur le multiculturalisme. Le Conseil montre la diversité du Canada dans ses publications et continuera de fournir des articles d'un intérêt particulier aux médias ethniques dans des langues non officielles. Ses activités en matière de ressources humaines et de communication prennent en compte la diversité multiculturelle du Canada. Le Conseil prévoit sensibiliser son personnel à ses responsabilités en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien.*

CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT DES INVESTISSEMENTS DU CANADA

La Corporation de développement des investissements du Canada (CDIC) n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturalisme, mais elle a indiqué son appui à la politique et à ses objectifs.

CORPORATION PLACE DU HAVRE CANADA

La Corporation Place du Havre Canada a révisé ses guides de politique pour s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires et elle s'est engagée à appliquer des méthodes d'embauche équitables. Le programme d'information et de visites de la Corporation inclut des services dans plusieurs langues. On peut se procurer des brochures en japonais et dans les langues officielles. Place du Havre Canada met en relief la diversité du Canada en présentant des spectacles de groupes ethnoculturels. De plus, Place du Havre Canada sera l'hôte de la cérémonie d'assermentation de 90 nouveaux Canadiens, le 1er juillet 1991.

ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LTÉE

Énergie atomique du Canada Ltée (ÉACL) s'efforce d'accroître la représentation des minorités visibles à tous les échelons de son organisation en révisant ses politiques et procédures en matière d'emploi, en donnant des séances de sensibilisation interculturelle à tout son personnel, en mettant en œuvre son exposé de principes sur le respect des traditions ethnoculturelles et la liberté de culte, ainsi que des programmes de formation et de perfectionnement spéciaux.

Les documents de communication d'ÉACL reflètent la diversité de son personnel. Ses bibliothèques sont abonnées à des publications en de nombreuses langues. ÉACL a également établi des liens avec des minorités ethnoculturelles en envoyant des communiqués de presse à divers médias ethniques et en rencontrant des groupes communautaires.

ÉACL a recours à la dimension multiculturelle de son effectif pour fournir des services dans les langues non officielles. On répond, dans la mesure du possible, aux demandes de renseignements dans la langue du requérant; on offre, dans la langue de leur choix, des visites aux touristes et aux membres de la collectivité scientifique internationale de passage; de l'aide spéciale est fournie aux nouveaux employés et aux scientifiques en visite pour faciliter leur intégration au Canada, par exemple, on les présente à des personnes qui parlent leur langue et qui ont les mêmes antécédents culturels.

FORÊTS CANADA

Forêts Canada confiera le dossier du multiculturalisme à l'un de ses cadres supérieurs.

INVESTISSEMENT CANADA

Investissement Canada compte sur les compétences linguistiques et culturelles de son effectif multiculturel pour communiquer avec ses groupes clients. Il offre des publications, documents et services dans des langues autres que le français et l'anglais. Il s'emploiera à sensibiliser ses employés à la politique multiculturelle au moyen de présentations au comité de gestion, de notes de service au personnel et de séances de sensibilisation pour ses agents des ressources humaines.

MARINE ATLANTIQUE S.C.C.

Marine Atlantique revoit ses systèmes politiques et pratiques d'emploi et elle a fait la révision de ses politiques relatives au harcèlement et aux droits de la personne. Elle incite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et tient une banque de données sur leurs compétences linguistiques. Marine Atlantique voit à ce que ses publications rendent compte de la diversité canadienne et elle fait la promotion de cette diversité lors d'événements publics. Marine Atlantique prévoit inclure l'élaboration d'une politique et de programmes de multiculturalisme dans le mandat d'un nouveau poste de gestion.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

Le ministère de l'Agriculture a conçu et coordonné la production de «On est chez-nous», exposition interministérielle visant à souligner le patrimoine culturel du Canada. En outre, il a illustré la diversité canadienne dans des documents de communication et de recrutement, participé aux activités du 21 mars et terminé un bulletin sur les questions discriminatoires liées au processus de dotation.

Le ministère continuera de promouvoir la formation interculturelle et élaborera une politique du multiculturalisme.

MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE, DES MINES ET DES RESSOURCES

En 1989-1990, les mesures suivantes ont été prises en appui au multiculturalisme : distribution d'affiches et de dépliants ainsi que parution d'articles dans le journal ministériel. De plus, les séances d'information à l'intention des gestionnaires ont été une occasion de promouvoir le Programme d'équité en matière d'emploi. Énergie, Mines et Ressources Canada (EMR) voit à dépeindre les minorités visibles dans ses expositions, ses productions audiovisuelles et ses publications, et encourage la diffusion d'informations sur ces minorités.

Pour 1990-1991, il est prévu de promouvoir les divers ateliers de sensibilisation à la culture autochtone et au multiculturalisme. Offerts par la Commission de la fonction publique et par d'autres institutions, ces ateliers visent à aider les gestionnaires à mieux comprendre la dynamique des relations interculturelles. Sont également prévues des activités de sensibilisation mettant à contribution les connaissances culturelles d'individus de toute origine.

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

Environnement Canada a confié l'application de la politique du multiculturalisme au Directeur général de la gestion des ressources humaines.

En 1989-1990, Environnement Canada a entrepris des démarches en vue de se rapprocher des organismes ethnoculturels. Ce ministère a notamment participé au Symposium sur les relations interraciales, présenté à Ottawa, les 23 et 24 mars 1990. De plus, dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars 1990, la documentation concernant cet événement a été distribuée aux coordonnateurs ministériels puis affichée dans les bureaux.

Par ailleurs, en respectant les règles du travail à horaire flexible, les employés d'Environnement Canada peuvent s'absenter du travail pour se conformer à leurs obligations religieuses.

Le Service canadien des parcs, quant à lui, utilise les aptitudes linguistiques de ses employés, ainsi que leur connaissance et leur compréhension des milieux ethnoculturels dans la préparation des services offerts à la clientèle et dans des programmes d'interprétation multilingues. Le service travaille également avec le

gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard en vue d'améliorer les services offerts en japonais aux visiteurs.

En 1991 1992, Environnement Canada étudiera la possibilité d'établir un comité consultatif sur les minorités visibles. Le ministère prévoit également l'élaboration d'un plan d'action à long terme pour l'application de la politique du multiculturalisme.

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

Le ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie (ISTC) met actuellement la dernière main à sa politique ministérielle sur l'équité en matière d'emploi qui précise que les besoins de la clientèle multiculturelle doivent être compris et respectés. ISTC a souscrit aux activités du 21 mars, offert des séances de sensibilisation interculturelle, et mis au point des lignes de conduite pour renforcer la politique gouvernementale en matière de communication et pour mettre en valeur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

ISTC-Tourisme ajoute la dimension de la diversité culturelle du Canada à ses campagnes de promotion, et sa politique fédérale sur le tourisme fait ressortir l'importance des minorités ethnoculturelles pour le tourisme au Canada.

Le Bureau de l'entrepreneurship et de la petite entreprise (BEPE) d'ISTC participe à des colloques avec les collectivités ethnoculturelles et appuie les comités consultatifs ethnoculturels de la Banque fédérale de développement. Le bureau d'ISTC de la Saskatchewan encourage la participation en parrainant des activités et des initiatives avec les collectivités ethnoculturelles. Les bureaux de la région de Toronto du BEPE répondent à leurs clients en six langues et font appel, à titre de ressource, au Comité consultatif ethnoculturel sur le monde des affaires.

Le BEPE mettra en application une politique nationale sur l'entrepreneurship, destinée en particulier aux minorités ethnoculturelles et aux minorités visibles ainsi qu'aux groupes autochtones dans le cadre de son projet national de sensibilisation à l'entrepreneurship.

MINISTÈRE DE LA CONSOMMATION ET DES CORPORATIONS

En 1989, la majorité des gestionnaires de CCC a reçu une formation de sensibilisation au multiculturalisme qui fait dorénavant partie intégrante des cours en relations de travail. Des consultations informelles ont aussi été menées avec des groupes minoritaires afin de s'assurer que leur point de vue soit considéré. Les gestionnaires ont été encouragés à tenir compte des facteurs personnels et culturels dans l'exercice de leurs responsabilités opérationnelles. Les critères de sélection du personnel ont été révisés pour s'assurer qu'il n'y ait pas de discrimination directe ou indirecte.

On incite les employés à s'identifier pour les besoins des programmes d'équité en matière d'emploi; un formulaire pratique leur est fourni à cette fin.

MINISTÈRE DE LA DIVERSIFICATION DE L'ÉCONOMIE DE L'OUEST

Le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest a fait paraître *Western Canada Means Business*, une publication promotionnelle devant être distribuée au Canada et à l'étranger pour encourager le développement des entreprises et attirer des investissements. On y mentionne notamment que la diversité canadienne est une source de fierté nationale et de force économique. La publication est disponible en français, en anglais et en japonais. Le ministère a également commencé à inciter ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et a fait circuler des exemplaires des pratiques gouvernementales de communication justes.

Le ministère prévoit mettre sur pied un programme spécial à l'intention des milieux d'affaires ethnoculturels, pour accroître leur participation à des expositions de produits, de même qu'à l'intention des grandes entreprises, pour accroître leur sensibilisation aux programmes et aux services offerts par le ministère.

MINISTÈRE DES FINANCES

Le ministère des Finances continue à illustrer la réalité multiculturelle du Canada dans ses publications. De plus, il a diffusé les Lignes directrices du gouvernement sur les pratiques de communication justes, constitué et utilisé un répertoire de candidats des groupes cibles pour l'emploi, organisé des activités pour le 21 mars et participé à des séances de sensibilisation interculturelle. Un programme d'entrevues de fin de service a été élaboré pour en apprendre davantage sur les conditions d'emploi, l'importance accordée à la culture au ministère et les raisons du départ. Ce programme devrait être mis en œuvre à la fin de 1990.

Le ministère consulte ses fonctionnaires membres de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles qui se sont identifiés à ce titre, sur des questions liées à l'équité en matière d'emploi au ministère, de même qu'un grand nombre d'associations ethnoculturelles nationales, sur les questions économiques.

MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS

Le ministère des Pêches et des Océans a encouragé ses dirigeants à mettre en application les politiques sur le multiculturalisme. Le rapport annuel de 1988-1989 sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* a été remis à la haute direction et un résumé des activités passées ou prévues dans chaque domaine de responsabilité sera préparé.

P&O a mené une enquête d'auto-identification en 1989-1990, a souligné la journée du 21 mars et vu à ce que la *Loi sur le multiculturalisme canadien* soit appliquée dans tous les documents audiovisuels et toutes les expositions et publications. De plus, des agents des pêches débutants ont participé à une séance de sensibilisation interculturelle obligatoire de deux jours.

En Colombie-Britannique, le ministère, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, a pris des mesures pour améliorer la compréhension interculturelle dans l'industrie de la pêche : ainsi, des publications choisies ont été

distribuées aux Vietnamiens et aux Chinois, un atelier d'échanges culturels a été élaboré et mis à l'essai, et un comité consultatif sur les relations ethniques a été créé. Ce comité est présidé par P&O et compte des représentants du Syndicat des pêcheurs unis et des travailleurs assimilés, de la United Native Brotherhood, de la Vietnamese Fisherman's Association, d'Emploi et Immigration Canada, de la GRC et de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada.

MINISTÈRE DES TRANSPORTS

Transports Canada (TC) a accordé la priorité à l'élaboration d'une politique ministérielle du multiculturalisme et il revoit actuellement ses systèmes et pratiques d'emploi. Les politiques sur les documents audiovisuels, les expositions et la publicité ont été mises à jour afin d'y inclure la politique gouvernementale sur le multiculturalisme. Des documents d'information du public appuient cette politique par des cours, des représentations et de la sensibilisation. Transports Canada a offert à son personnel des séances de sensibilisation interculturelle et de l'information sur le harcèlement en plus de leur distribuer le premier Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il a inclu les questions d'équité en matière d'emploi dans ses cours de gestion, a participé aux activités du 21 mars et a incité ses employés membres de minorités visibles à s'identifier à ce titre. Les activités de recrutement comprennent le Programme d'emploi des membres des groupes de minorités visibles de la Commission de la fonction publique (CFP) ainsi que la révision des listes de diffusion et de personnes-ressources afin d'y ajouter les principaux organismes ethnoculturels. Par exemple, des séances d'information destinées à la collectivité noire de la Nouvelle-Écosse font partie du processus de recrutement de la Garde côtière canadienne.

Transports Canada continue à utiliser l'affichage pictographique dans les aéroports, sur ses affiches, les étiquettes des emballages et les dispositifs de transport contenant des produits dangereux. Le ministère prévoit étendre l'utilisation des symboles internationaux normalisés à titre facultatif pour identifier, par mesure de sécurité, les commandes et les affichages des motocyclettes, afin de faciliter la transition aux immigrants. Transports Canada envisage également d'utiliser une présentation linguistique neutre dans les films et les vidéos traitant de sécurité, de façon à ce que les commentaires puissent être préparés dans la langue choisie.

L'élaboration et la révision des politiques comprendront des consultations d'employés appartenant à des minorités visibles et à des minorités ethnoculturelles. Transports Canada a entrepris l'étude des cours sur l'équité en matière d'emploi destinés aux gestionnaires dans le but de réduire les obstacles systémiques.

Le ministère prévoit publier un manuel des affaires publiques qui décrirait les exigences des dispositions multiculturelles relatives à la publicité, aux représentations, aux expositions, à l'affichage et aux publications. De plus, la question du multiculturalisme fera partie du Plan pluriannuel des ressources humaines du ministère.

MINISTÈRE DU REVENU NATIONAL (DOUANES ET ACCISE)

Le ministère du Revenu national (Douanes et Accise) a reçu du Conseil du Trésor le prix d'excellence de l'équité en matière d'emploi, pour les progrès accomplis dans le recrutement de membres de minorités visibles. Le ministère continue à sensibiliser les gestionnaires aux questions et aux préoccupations des groupes ethnoculturels, utilise la presse ethnique pour ses annonces de recrutement, négocie ses objectifs d'embauche et a commencé le recrutement de membres de minorités visibles en vue de la taxe sur les produits et services; il a donné comme objectif à son Programme de perfectionnement professionnel le perfectionnement des employés faisant partie de minorités visibles.

Le ministère continue à insister sur l'élaboration et la présentation de séances de sensibilisation interculturelle dans ses cinq principaux programmes de formation destinés aux agents des douanes, aux inspecteurs et aux superviseurs, au personnel chargé de la TPS, à la direction et aux nouveaux fonctionnaires.

La Direction des communications du ministère compte une section du multiculturalisme responsable du contrôle des communications avec les groupes ethnoculturels. La section prépare des articles sur les douanes et l'accise à l'intention de la presse ethnique, traduit des publications dans des langues autres que le français et l'anglais et vérifie le ciblage de la plupart des publications sur la TPS auprès des collectivités ethnoculturelles. Elle a publié une brochure sur la compilation des termes discriminatoires dans les communications et elle vérifie également la représentation des groupes minoritaires.

Le ministère a également recours aux compétences linguistiques de ses fonctionnaires pour offrir ses services dans des langues autres que les langues officielles. Le district métropolitain de Vancouver tient un répertoire de compétences linguistiques de 35 langues.

MINISTÈRE DU REVENU NATIONAL (IMPÔT)

Le ministère du Revenu national (Impôt) a participé aux activités du 21 mars, il sensibilise son personnel aux questions interculturelles et reformule actuellement sa formation à la gestion afin d'y inclure une séance sur la gestion d'un effectif pluraliste. Il offrira un cours sur les techniques de communication nécessaires aux rapports des fonctionnaires avec leurs collègues et les citoyens faisant partie de minorités ethnoculturelles. Le ministère voit à ce que les documents visuels soient représentatifs de la diversité canadienne et exige que les propositions audiovisuelles reflètent l'esprit de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. La publicité ministérielle «Guides spéciaux» a été mise en nomination pour «l'utilisation dans une annonce télévisée de talents de minorités ethniques», par l'Association des artistes canadiens de la télévision et de la radio.

Le ministère fait de la publicité dans les médias ethniques; il a préparé une trousse à l'intention de la presse ethnique et des associations ethnoculturelles et recruté des organismes multiculturels pour son Programme communautaire des bénévoles. Il est attentif aux besoins en information des groupes minoritaires ethnoculturels et des nouveaux Canadiens au moment de la production des rapports d'impôt et il offre des services dans des langues non officielles.

Le ministère a créé un comité national des fonctionnaires membres de minorités visibles et prévoit revoir les systèmes d'emploi et remettre un rapport final au printemps de 1991. Il élabore actuellement une brochure sur les services ministériels, qui doit paraître en plusieurs langues.

MONNAIE ROYALE CANADIENNE

La Monnaie royale canadienne fait la promotion de la diversité multiculturelle qui est la pierre angulaire de saines pratiques de commerce et de gestion. À cette fin, elle procède à la révision permanente de ses politiques et pratiques en matière de ressources humaines, voit à ce que les méthodes de recrutement tiennent compte des besoins opérationnels de la société en ce qui a trait à la diversité culturelle de l'effectif et accorde beaucoup d'importance aux ressources multilingues.

Le nouveau Programme d'orientation des employés de la Monnaie royale, présenté à tout le personnel à titre d'essai, comporte un volet sur le multiculturalisme : il a été administré à l'ensemble du personnel. Comme autres objectifs, les séances portent sur la sensibilisation et le respect de la diversité canadienne et encouragent la communication entre la direction et des groupes donnés.

Des parties du Rapport annuel au Parlement sont publiées dans des langues autres que le français et l'anglais. La Monnaie royale s'assure également que sa publicité rend compte de la réalité multiculturelle du Canada et privilégie la tolérance et la compréhension. Elle voit à ce que les prestations artistiques soient représentatives de la culture canadienne, en vérifiant les détails auprès d'organismes culturels. La Monnaie royale compte également sur la diversité culturelle des artistes canadiens pour la conception de nouvelles pièces.

La Monnaie royale a inclus un chapitre particulier sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans le Guide de l'employé, a offert des séances de sensibilisation au personnel et s'est efforcée d'accroître le rayonnement international du Canada en utilisant les compétences linguistiques et la compréhension culturelle de ses employés dans ses stratégies de mise en marché.

La Monnaie royale canadienne offrira à ses gestionnaires des séances de formation aux évaluations du rendement qui porteront en particulier sur les susceptibilités culturelles; elle verra à l'élaboration d'un questionnaire d'auto-identification sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme et s'assurera que toutes les nouvelles politiques tiennent compte des besoins des minorités ethnoculturelles et continuent à rendre compte des exigences de la Loi dans son application quotidienne.

OFFICE CANADIEN DE COMMERCIALISATION DES ŒUFS

L'Office canadien de commercialisation des œufs n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturalisme, mais a donné son appui à la politique et à ses objectifs.

OFFICE DES PRIX DES PRODUITS DE LA PÊCHE

L'Office des prix des produits de la pêche fera rapport par l'intermédiaire du ministère des Pêches et Océans.

OFFICE DU TRANSPORT DU GRAIN

L'Office du transport du grain élaborera un énoncé de politique sur le multiculturalisme et verra à ce que tous les développements relatifs à la politique et toutes les présentations audiovisuelles respectent l'esprit de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. L'Office a déposé à sa bibliothèque un exemplaire de la Loi et du rapport annuel de 1988-1989, à l'intention de tout son personnel. L'Office prévoit aussi faire un relevé des compétences linguistiques et culturelles de ses employés.

OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE

L'Office national de l'énergie continue de s'assurer que ses pratiques d'utilisation des ressources humaines sont exemptes de discrimination systémique et de sous-représentation. L'Office a formulé son engagement à remplir ses obligations aux termes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

OFFICE NATIONAL DES TRANSPORTS DU CANADA

L'Office national des transports a fait part de son engagement à mettre en application la politique et les principes du multiculturalisme. À cette fin, il a confié la responsabilité de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* à tous les directeurs généraux de l'organisme. Il a aussi publié une directive sur l'application de la Loi, examiné et modifié ses politiques de ressources humaines, publié des avis publics et fourni des services d'interprétation des audiences publiques dans des langues autres que le français et l'anglais. L'Office publie également des articles et fait la promotion d'activités multiculturelles dans ses bulletins destinés au personnel. Il voit à ce que tous les candidats à des postes soient traités de façon juste et équitable et reçoivent l'aide dont ils peuvent avoir besoin; il incite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et fait participer les employés de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles à la planification des ressources humaines.

La politique de l'Office sur les publications et les lignes directrices en matière de style comportent une section sur les pratiques de communication justes, dans laquelle on retrouve des conseils pratiques sur la représentation et les stéréotypes.

L'Office tient compte du point de vue des groupes de minorités visibles et de minorités ethnoculturelles dans l'élaboration et l'application des politiques et des programmes et il va continuer de promouvoir des pratiques visant à améliorer la capacité de tous les Canadiens à apporter leur contribution.

PÉTRO-CANADA

Pétro-Canada a procédé à l'examen de ses politiques et programmes pour s'assurer qu'ils sont axés sur le multiculturalisme et il a créé un milieu de travail qui tient compte des différentes cultures. Il a procédé à la révision du programme de gestion du rendement afin d'y ajouter des éléments qui tiennent compte des diverses cultures dans le but d'aider les gestionnaires à reconnaître et à aider un effectif diversifié. La politique d'équité en matière d'emploi a également été revue et on y a inclus la notion de traitement différencié afin de garantir des chances égales. La société continue à offrir un horaire de travail souple, des séances de sensibilisation interculturelle aux gestionnaires et aux superviseurs et elle rend compte de la diversité canadienne dans ses messages publicitaires. Pétro-Canada appuie également les communautés culturelles par des dons.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DES BREVETS ET D'EXPLOITATION LTÉE

La Société canadienne des brevets et d'exploitation Ltée est en voie d'être dissoute par le projet de loi C-73. Ses fonctions seront transférées à d'autres organismes.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DES PORTS

En 1989, la Société a souscrit à des mesures d'application relatives aux congés pour liberté de culte et pratiques religieuses. De plus, des séances d'information ont été organisées pour sensibiliser tous les gestionnaires à l'importance d'embaucher du personnel représentatif de la société canadienne. En outre, des membres de groupes ethnoculturels siègent au sein des comités de sélection lors des processus de recrutement.

Pour 1990-1991, par le truchement de la révision de ses politiques existantes, la Société a donné le mandat à son équipe des ressources humaines de s'assurer que ces politiques ne contiennent aucun élément de discrimination systémique fondé sur l'origine, la race, la religion ou la couleur. Précisons que cet exercice avait débuté en 1989.

De plus, la Société prévoit l'établissement de lignes directrices respectant le multiculturalisme canadien, ainsi que la tenue de séances d'information pour les dirigeants de sa force policière; ces séances porteront sur la compréhension interculturelle et les relations raciales. Elles sont destinées à sensibiliser ces dirigeants à la diversité de leur personnel et à leur enseigner l'art de diriger un effectif multiethnique.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

La Société canadienne des Postes (SCP) accroît la représentation des minorités visibles au sein de son effectif. Elle a consulté des associations ethnoculturelles pour repérer des candidats, participé en tant qu'organisateur et conférencier à la Conférence nationale sur l'égalité raciale dans l'effectif, incité les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et révisé sa formule de demande d'emploi pour leur permettre de le faire.

En outre, la SCP a diffusé une politique révisée sur les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi et donné de l'information à la plupart de ses gestionnaires et superviseurs sur l'élimination des préjugés culturels influant sur les résultats des processus de sélection. La SCP veille également à ce que ses documents de communication visuels illustrent la diversité de son effectif et de ses clients.

La SCP prévoit réviser son système et ses méthodes d'emploi, annoncer des postes dans la presse ethnoculturelle, faire participer des groupes minoritaires ethnoculturels aux stratégies de recrutement et encourager son personnel à participer aux activités organisées par des associations ethnoculturelles qui font la promotion de l'emploi.

La SCP a émis un timbre commémoratif soulignant la vigueur que le Canada a tirée de son patrimoine multiculturel lors de l'inauguration d'une exposition relatant les deux siècles de présence juive au Canada, tenue au Musée canadien des civilisations, et également lors d'une activité organisée par la communauté chinoise canadienne de Surrey (C.-B.).

SOCIÉTÉ D'ASSURANCE-DÉPÔTS DU CANADA

Les employés de la Société d'assurance-dépôts du Canada ont assisté à des cours sur les méthodes d'embauche équitables, et on a incité les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre. La Société accorde du temps d'absence du travail pour des activités religieuses ou culturelles et tient compte des restrictions alimentaires des employés pour les réceptions de l'organisme. On est à élaborer des principes, et la *Loi sur le multiculturalisme canadien* sera examinée dans le cadre de ce processus.

Les documents de communication reflètent la diversité du Canada. On a révisé deux brochures d'information pour les adapter à tous les Canadiens; elles existent sur bande vidéo dans des langues non officielles, et il suffit d'en faire la demande pour se les procurer.

SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE

La promotion des politiques et des programmes sur le multiculturalisme à la Société du crédit agricole (SCA) se fait par le biais de séances de sensibilisation interculturelle à l'intention des superviseurs, de la diffusion d'informations sur le multiculturalisme et la *Loi sur le multiculturalisme canadien* ainsi que de rencontres avec des groupes ethnoculturels. La SCA offre la possibilité à ses employés membres d'une minorité visible de s'identifier à ce titre, dresse la liste des compétences linguistiques en matière de langues officielles et non officielles et offre, lorsque la chose est possible, ses services aux clients dans des langues autres que les langues officielles.

La Société a rendu compte de la diversité canadienne dans deux projets généraux majeurs. Les Lignes directrices du gouvernement sur les pratiques de communication justes et le feuillet intitulé *Une question d'équilibre*, publié par le

Secrétariat d'État, seront distribués aux coordonnateurs régionaux des communications. On effectuera la révision des politiques de communication pour s'assurer qu'elles sont conformes à la Loi.

La SCA inscrira sa politique sur le multiculturalisme dans son programme d'orientation destiné aux employés, étendra ses consultations aux collectivités ethnoculturelles et inclura le multiculturalisme dans ses politiques de ressources humaines et ses plans opérationnels. Les questions multiculturelles seront ajoutées à ses communiqués et abordées lors des conférences annuelles, et un exemplaire du rapport annuel sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* sera remis à la haute direction.

SOCIÉTÉ DU PORT DE HALIFAX

La Société du port de Halifax a procédé à l'examen et à l'évaluation des politiques, procédures et pratiques en vigueur et a mis au point des programmes de ressources humaines visant à éliminer la discrimination systémique et les préjugés culturels.

La Société élaborera un énoncé d'intention sur le multiculturalisme, dressera la liste des compétences linguistiques et des connaissances culturelles des employés, continuera à encourager ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et consultera la Multiculturalism Association of Nova Scotia pour accroître la sensibilisation du personnel à ses intérêts et à ses préoccupations propres.

SOCIÉTÉ DU PORT DE PRINCE RUPERT

La Société du port de Prince Rupert n'a pas mis en œuvre d'initiatives multiculturelles particulières, mais elle a exprimé son appui à la politique et à ses objectifs.

SOCIÉTÉ DU PORT DE QUÉBEC

La Société du port de Québec n'a pas mis en œuvre d'initiatives multiculturelles particulières, mais elle a exprimé son appui à la politique et à ses objectifs.

SOCIÉTÉ DU PORT DE ST. JOHN

Dans le cadre de l'élaboration de sa politique, la Société du port de St. John reconnaît le caractère multiculturel du Canada lorsqu'il convient de le faire. Elle revoit ses politiques et ses pratiques en matière de ressources humaines pour s'assurer qu'elles ne contiennent pas d'obstacles systémiques; un comité de représentants des employés a fait la révision des descriptions d'emploi et des méthodes d'évaluation du rendement et tout le personnel a rempli un questionnaire sur l'équité en matière d'emploi. Des employés d'ascendances culturelles diverses représentent la Société lors de différents événements professionnels, gouvernementaux et commerciaux.

La Société dispense des services et de l'aide à des activités multiculturelles de la collectivité. Elle prévoit nommer un gestionnaire supérieur responsable du multiculturalisme et envisage de vérifier si ses politiques administratives contiendraient certains préjugés.

SOCIÉTÉ DU PORT DE ST. JOHN'S

La Société du port de St. John's n'a pas mis en œuvre d'initiatives multiculturelles particulières, mais elle a exprimé son appui à la politique et à ses objectifs.

SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER

La Société du port de Vancouver (SPV) a été classée au premier rang par le gouvernement fédéral pour sa représentation des minorités visibles. Elle s'efforce actuellement de diminuer leur concentration dans les emplois de bureau. La SPV procède actuellement à l'inventaire des compétences linguistiques de son personnel et elle embauche des personnes représentatives de la diversité canadienne pour accueillir les passagers des navires de croisière qui visitent le Canada.

La SPV a publié un article dans son bulletin officiel et continue à accroître la sensibilisation aux autres cultures lors du processus de recrutement et d'embauche. Elle voit à ce que ses publications rendent compte de la réalité multiculturelle de Vancouver et du Canada.

La Société a participé à un programme d'éducation conjoint intitulé Partner in Education Program avec l'école Britannia, où plus de 65 % des étudiants ne parlent pas l'anglais. Parmi les projets multiculturels de l'école, notons l'apprentissage de l'anglais, langue seconde, pour les étudiants plus âgés.

En 1990-1991, la SPV prévoit revoir ses politiques et ses pratiques en matière d'emploi pour s'assurer qu'elles ne comportent aucun obstacle et elle élaborera des programmes de formation à la gestion et des stratégies officielles d'embauche visant le recrutement de membres de minorités visibles et de minorités ethnoculturelles.

TRIBUNAL DE L'AVIATION CIVILE

Le Tribunal de l'aviation civile n'a pas encore déterminé comment il intégrera la politique du multiculturalisme à son mandat.

VIA RAIL

En 1989, VIA Rail a effectué des coupures dans ses services et dans son personnel. Ces coupures sont entrées en vigueur en janvier 1990; mais malgré tout, VIA a réussi à embaucher un certain nombre de membres de minorités visibles et d'autres groupes ethniques.

AFFAIRES CULTURELLES ET IDENTITÉ NATIONALE

C'est par ses organismes culturels et par ceux qui sont chargés d'appuyer ses valeurs et ses idéaux qu'une société s'exprime. Pour mettre en œuvre la politique sur le multiculturalisme, les institutions fédérales doivent faire en sorte que tous les Canadiens se reconnaissent et retrouvent leurs traditions dans les musées et les galeries, dans les livres et la musique, à la radio et à la télévision, et que leur histoire demeure gravée dans la mémoire collective du pays.

Pour que cette mission devienne réalité, les ministères et organismes fédéraux responsables des affaires culturelles et des questions d'identité nationale prennent des mesures pour que tous les Canadiens aient un accès égal aux programmes qui viennent en aide aux artistes et à leurs œuvres et que les programmes de promotion de notre identité nationale rendent compte de la diversité globale de la population et la mettent en valeur.

Le Conseil des arts du Canada, par exemple, a entrepris l'examen de son rôle par rapport aux besoins contemporains de la collectivité artistique grâce à une planification à long terme. Le Conseil a établi que le multiculturalisme était l'une de ses priorités. Pour l'aider à élaborer des politiques et des stratégies portant sur le multiculturalisme et l'art autochtone et pour engager un processus de consultation avec les artistes de ces collectivités, le Conseil a embauché un expert-conseil ayant une grande expérience des arts des collectivités minoritaires.

Beaucoup de travail important peut également se faire au plan local pour assurer la pleine participation de tous les Canadiens. La Société Radio-Canada, par exemple, a créé le *Fonds Coup de pouce* destiné à appuyer les objectifs d'équité en matière d'emploi. Un cours de perfectionnement des techniques radio à l'intention des citoyens noirs de la Nouvelle-Écosse et un programme de formation destiné aux membres de minorités visibles de Vancouver visant à élaborer des programmes axés sur le multiculturalisme sont parmi les projets qui bénéficient de fonds.

Le Musée canadien des civilisations, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, a mis sur pied le projet «Trésors familiaux : la voie de la mémoire» pour faire connaître aux enfants les activités du musée, comme la recherche et la conservation, et en même temps contribuer à la compréhension interculturelle en encourageant les étudiants de la 4e à la 8e année à explorer leur patrimoine familial et à en être fiers ainsi qu'à s'intéresser au patrimoine de leurs camarades de classe.

Le Secrétariat d'État a collaboré avec le gouvernement de l'Ontario au financement de la Conférence interculturelle du nord-ouest de l'Ontario, en mars 1990. Cette conférence a fourni l'occasion unique à plus de 100 dirigeants de collectivités francophones, de minorités ethnoculturelles et de collectivités autochtones, y compris des jeunes, d'explorer les préoccupations communes aux groupes minoritaires et d'élaborer des stratégies d'aide mutuelle. Le forum a encouragé le maintien de la communication et de la coopération et a amélioré la compréhension du public et le respect des droits des divers groupes linguistiques et culturels de la région.

La diversité de la société canadienne a toujours été une des sources importantes de sa force et de sa vitalité. De nos jours, à mesure que cette diversité devient davantage visible, il est essentiel que les institutions fédérales jouent un rôle de

meneur dans la promotion du multiculturalisme en tant qu'élément important et précieux de notre identité nationale.

ARCHIVES NATIONALES DU CANADA

Les Archives nationales du Canada ont fait la promotion du multiculturalisme grâce à la publication d'un autre volume de sa collection des *Guides ethnoculturels*. Elles ont offert des services dans des langues autres que le français et l'anglais, annoncé ses programmes et services dans les médias ethniques, fourni des services de documentation aux chercheurs œuvrant à des projets multiculturels, dépeint la diversité canadienne dans des expositions, fourni des dossiers photographiques et filmiques à des cinéastes et à des groupes ethnoculturels et contribué à l'exposition «*La tunique aux couleurs multiples*» du Musée canadien des civilisations et du Centre Bronfman.

Les Archives nationales emploient un certain nombre d'archivistes spécialisés dans l'histoire des groupes ethnoculturels canadiens. Elles font l'acquisition de collections portant sur ces groupes et en assurent l'entretien. De plus, elles ont accordé une attention particulière, en 1989, à l'acquisition de collections sur l'histoire des Noirs au Canada. Les Archives nationales utilisent les compétences linguistiques et culturelles de leurs archivistes pour établir des contacts avec divers groupes ethnoculturels canadiens et elles ont souligné l'achèvement d'un instrument de recherche de la collection B'nai Brith par une cérémonie spéciale.

En 1989-1990, les Archives nationales ont continué à aider les archivistes canadiens à préserver des documents de valeur sur les groupes ethnoculturels en accordant des fonds du Conseil canadien des archives, notamment à la *Mennonite Archives Association*, en Colombie-Britannique, et au Centre ukrainien de culture et d'éducation, au Manitoba.

Les Archives nationales appuieront la publication du nouveau *Répertoire des archives canadiennes* du Conseil canadien des archives, qui comportera une section spéciale sur les collectivités ethnoculturelles du Canada. Elles poursuivront la gestion de réseaux avec les archivistes canadiens et des groupes ethnoculturels par l'acquisition et la conservation de dossiers multiculturels. Elles feront le relevé des collections ethnoculturelles dans les institutions canadiennes ainsi que la promotion de la diversité des pionniers canadiens au moyen d'une série de vidéos.

Les Archives nationales ont offert des séances de sensibilisation interculturelle à leurs gestionnaires. Elles prévoient faire l'inventaire des compétences linguistiques du personnel et elles mènent actuellement une expérience visant à encourager chez les employés l'observance de divers calendriers et diverses fêtes religieuses.

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU CANADA

La Bibliothèque nationale du Canada a élargi ses collections multilingues et ethnoculturelles; elle a produit un répertoire des connaissances linguistiques de son personnel; elle a offert des services dans des langues autres que les langues

officielles et elle a fourni des services consultatifs aux communautés ethnoculturelles sur l'organisation de services de bibliothèque et sur la disponibilité de renseignements portant sur le multiculturalisme et les communautés culturelles. La Bibliothèque a également offert un atelier sur les relations interculturelles à ses directeurs et elle a introduit des événements et des expositions à caractère multiculturel dans sa programmation destinée au public.

La Bibliothèque nationale a mis à jour son aide à la recherche documentaire *Journaux canadiens ethniques couramment reçus;* elle étudiera la possibilité d'une décentralisation en vue de répondre aux besoins des communautés ethnoculturelles. Elle met présentement au point un logiciel de langues en vue de permettre aux bibliothèques d'écrire en 72 langues. Elle prévoit étendre ses contacts multiculturels en matière de publication et elle publiera un supplément à l'édition de 1989 du *Catalogue de livres-cassettes et de livres imprimés en gros caractères en langues d'origine*. Le Biblioservice multilingue comprend maintenant 382 581 ouvrages en 30 langues.

COMITÉ PERMANENT CANADIEN DES NOMS GÉOGRAPHIQUES

Le Comité permanent canadien des noms géographiques (CPCNG) a exprimé son appui à la politique de multiculturalisme du Canada. Bien que cette question ne soit pas abordée de façon distincte au CPCNG, ce dernier préserve le patrimoine toponymique du Canada et poursuit la reconnaissance de la diversité canadienne en compilant les noms géographiques passés et actuels.

COMMISSARIAT AUX LANGUES OFFICIELLES

Le Commissariat aux langues officielles entretient des relations étroites avec les associations ethnoculturelles. Le Commissariat d'Edmonton a joué un rôle important lors de la création de la *Coalition contre le racisme*. Les membres du personnel du Commissariat font partie d'associations multiculturelles et fournissent des renseignements à l'analyste du Commissariat en matière de multiculturalisme. Le Commissariat siège en tant qu'observateur au comité consultatif sur la commission de police de Toronto, organisme qui fournit des conseils quant aux services offerts aux citoyens d'origine ethnoculturelle. Le Commissaire a prononcé des discours sur le rapport entre la *Loi sur les langues officielles* et la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Le Commissariat reflète la diversité canadienne dans ses documents d'information et son personnel a reçu une formation sur les relations interculturelles. Le Commissariat prévoit répertorier les compétences linguistiques des membres de son personnel dans des langues autres que le français et l'anglais et il poursuivra son travail sur les liens entre le bilinguisme et le multiculturalisme.

COMMISSION CANADIENNE D'EXAMEN DES EXPORTATIONS DE BIENS CULTURELS

Grâce aux dispositions conjuguées de la *Loi sur l'exportation et l'importation de biens culturels* et de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des avantages fiscaux

s'appliquent pour les dons et la vente de biens culturels à des musées, des galeries, des archives et des bibliothèques déterminés. Ainsi, il est possible de conserver des objets historiques, des peintures, des sculptures, des livres et des collections archivistiques provenant de goupes, d'individus et d'organismes de minorités ethnoculturelles ou les concernant, et d'appuyer ainsi la diversité culturelle du Canada.

Des permis d'exportation sont nécessaires pour la sortie de biens culturels vieux de plus de 50 ans, et ces permis peuvent être refusés à titre de mesure supplémentaire pour s'assurer que notre riche patrimoine multiculturel demeure au pays. Des subventions peuvent aussi être accordées pour aider les institutions à acheter des objets pour lesquels un permis d'exportation a été refusé de même que pour acheter des objets se trouvant à l'extérieur du Canada et qui se rapportent au patrimoine national.

COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE

La Commission de la Capitale nationale a parrainé plusieurs projets pour appuyer le multiculturalisme. Aux termes du programme «*Patriotisme vécu*», un groupe d'étudiants du secondaire a visité Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et y a abordé des questions de multiculturalisme. On a modifié une trousse de documents d'apprentissage destinée aux élèves de la 4e à la 6e année pour y inclure des questions portant sur le multiculturalisme.

La CCN a manifesté son appui à la diversité canadienne par des programmes politiques et historiques, par les célébrations de la Fête du Canada et par Bal de neige 1990. Cultures Canada 1989, un festival artistique consacré à l'expression de la diversité ethnoculturelle et régionale au Canada, a été conjointement organisé par la CCN, le Centre national des arts et le Musée canadien des civilisations.

La CCN a fait la promotion du multiculturalisme auprès de ses employés en offrant des séances de sensibilisation interculturelle et interethnique à ses gestionnaires et aux agents des services aux visiteurs, en informant les organismes de présentation de membres de minorités visibles des postes vacants, en élaborant un formulaire visant à évaluer les compétences linguistiques des employés et en traitant de la diversité canadienne dans ses publications. La CCN a consulté le Conseil ethnoculturel du Canada et informé les groupes ethnoculturels nationaux et locaux des événements à venir.

COMMISSION DES CHAMPS DE BATAILLE NATIONAUX

La Commission des champs de bataille nationaux a pris note de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, particulièrement en ce qui a trait à son service au public. Plusieurs textes faisant partie de ses expositions sont traduits en des langues autres que le français ou l'anglais, afin de répondre aux besoins de ceux et celles qui ne lisent ni l'une ni l'autre des deux langues officielles du Canada.

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a élaboré et mis en œuvre une politique de diffusion ethnique et des règlements connexes. Cette politique a permis d'accroître la diffusion ethnoculturelle. Douze permis de diffusion ont été émis à des collectivités ethnoculturelles pour des services de radio ou de télévision, principalement dans les langues autres que le français ou l'anglais. La politique encourage les détenteurs de permis de diffusion de langue française et de langue anglaise à ajouter à leur programmation des émissions destinées aux collectivités ethnoculturelles et aux minorités. Les câblodistributeurs offrent un soutien technique et assurent la facilité d'accès aux collectivités ethnoculturelles pour la production et la distribution d'émissions par câble et pour la diffusion audio en circuit fermé.

Les statuts et les règlements du CRTC ont pour objet d'assurer le respect de diversité canadienne, et un mécanisme de mise en application permet de voir à ce que les émissions diffusées respectent ces règlements. Le CRTC offre également une tribune de consultation publique pour l'octroi des licences, la politique et la formulation des règlements, ce qui donne aux collectivités ethnoculturelles et aux minorités la possibilité de participer à l'administration de la politique de radiodiffusion.

CONSEIL DES ARTS DU CANADA

Le Conseil des arts du Canada a reconnu le multiculturalisme comme élément prioritaire et, à cette fin, il élabore des politiques et des stratégies pour appuyer les arts multiculturels et autochtones.

Le Conseil des arts du Canada planifie à l'intention de son personnel des séances de sensibilisation aux relations interculturelles et interethniques, il prévoit élargir les sources de recrutement et envisage de recommander au gouvernement des membres de minorités ethnoculturelles au sein de sa direction. En outre, le Conseil prévoit rencontrer un groupe consultatif d'artistes sur les questions artistiques touchant les minorités ethnoculturelles, dresser la liste des artistes professionnels appartenant à des groupes minoritaires et des groupes ethnoculturels à titre de jurés, évaluateurs et conseillers éventuels, et revoir les politiques sur la musique et la danse pour ce qui est de la pratique professionnelle des formes d'expression et des traditions qui ne sont actuellement pas appuyées par le Conseil. Il prévoit également poursuivre ses consultations avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada sur l'élaboration de programmes et de politiques destinés aux artistes des minorités ethnoculturelles.

CORPORATION DU CENTRE NATIONAL DES ARTS

Afin de refléter la réalité multiculturelle du Canada, la programmation du Centre national des Arts (CNA) offre une grande variété d'activités culturelles. Par exemple, conjointement avec le Musée canadien des civilisations et la Commission de la Capitale nationale, le CNA a participé en 1989 à une programmation d'été de spectacles multiculturels, intitulée Cultures Canada 1989.

D'autre part, le CNA a entrepris les activités de sensibilisation suivantes :

- distribution à tous les gestionnaires par le Service des ressources humaines d'une brochure sur la discrimination;
- mise sur pied d'un groupe de travail composé de membres représentatifs du personnel et chargé d'examiner la gestion des ressources humaines, spécialement en ce qui concerne l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans la politique d'emploi;
- consultations avec les agences ethnoculturelles, destinées à les informer des postes vacants et des possibilités futures;
- implantation d'un système d'auto-identification pour les membres des minorités visibles;
- mise en œuvre d'un système répertoriant les candidatures des groupes cibles;
- distribution à chacun des membres de la haute direction d'un document portant sur les techniques de communication.

MINISTÈRE DES COMMUNICATIONS

Divers secteurs de programmes au ministère des Communications se sont efforcés d'atteindre les objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* : plusieurs festivals multiculturels ont reçu un appui et le Réseau canadien d'information sur le patrimoine représente la diversité canadienne. Le Programme d'appui aux musées a financé plusieurs expositions itinérantes nationales qui explorent les aspects de la diversité culturelle canadienne et il a fourni une aide financière et technique pour améliorer les musées ethnoculturels et préserver leurs collections. Pour sa part, l'Institut canadien de conservation a fait l'analyse d'objets représentant plusieurs cultures différentes.

Dans son ébauche du projet de loi C-40, *Loi concernant la radiodiffusion*, le ministère a rendu compte de la nature multiculturelle de la société canadienne dans la définition du système canadien de radiodiffusion et a proposé un mandat pour un service connexe de programmation qui rende compte des intérêts multiculturels régionaux.

Le ministère a abordé la question du multiculturalisme dans la nouvelle politique fédérale sur les musées et il a examiné la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il apportera des modifications à ses programmes de subventions et à ses services consultatifs, analysera un certain nombre de réalisations ethnoculturelles dans le *Canadian Arts Consumer Profile* et continuera à travailler avec Emploi et Immigration Canada à l'intégration éventuelle du système canadien de radiodiffusion.

MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

Le Musée canadien de la nature offre des visites guidées en six langues autres que les langues officielles à ceux qui en font la demande; il offre des visites aux collectivités ethnoculturelles et continue à les faire participer à l'élaboration et à la présentation des programmes publics.

MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS

Le Musée canadien des civilisations a élaboré une approche et des objectifs pour promouvoir la compréhension et l'appréciation du patrimoine canadien et pour renforcer l'identification du Canada à une société multiculturelle. Les expositions, programmes, spectacles et événements spéciaux prévus au Musée canadien des civilisations dépeignent la diversité canadienne, et les minorités ethnoculturelles sont consultées au cours de la planification. Par exemple, la grande exposition d'ouverture du Musée «Au-delà de la montagne d'or» a fait un survol des traditions culturelles des Canadiens d'origine chinoise.

Le Musée canadien des civilisations a établi que l'origine nationale ou ethnoculturelle, la couleur et la religion sont des motifs de distinction illicites. Il a terminé la compilation de son «Questionnaire d'auto-identification des employés sur le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi» et a tenu une «journée de recensement» au Musée; il a mis la dernière main à un système d'information sur les ressources humaines visant à rassembler des données sur les compétences ethnoculturelles et linguistiques et il offre des séances de communication interculturelle aux employés qui ont affaire au public. Le Musée élabore actuellement une politique de dotation visant à assurer un accès égal à l'emploi et il continuera à promouvoir la diversité canadienne dans ses expositions et ses programmes.

MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA

Le Musée des Beaux-arts du Canada a présenté les productions «Black Mother, Black Daughter» et «Older, Stronger, Wiser» de l'Office national du film; il est coproducteur de Cultures Canada, un festival multiculturel, et il offre un atelier sur les relations interculturelles à son personnel. La collection d'art contemporain du Musée reflète la diversité régionale et sociale du Canada. Le Musée fait la promotion d'expositions culturelles au sein des communautés multiculturelles avec lesquelles il collabore à la mise sur pied d'expositions et à l'enrichissement de la collection permanente.

OFFICE NATIONAL DU FILM

L'Office national du film du Canada (ONF) s'efforce de disposer d'un pourcentage représentatif de travaux faits par des groupes minoritaires et des groupes ethniques. Il a mené des consultations visant à déterminer de quelle façon il peut offrir ses ressources aux minorités visibles et il s'est entendu avec le Secrétariat d'État pour confier à deux femmes la direction et la production de deux films : «Black Mother, Black Daughter» et «Older, Stronger, Wiser». L'ONF a créé les «Nouvelles initiatives en matière de film», un programme destiné à promouvoir la présence de membres de minorités visibles et de femmes autochtones dans la production de films. L'ONF a également signé un accord de trois ans avec la Filmmakers Association of Visible and Ethnic Minorities (FAVEM) pour la production de courtes pièces sur des sujets qui préoccupent les minorités ethnoculturelles et les minorités visibles.

L'ONF a régulièrement produit des films sur la société multiculturelle canadienne et à l'intention de celle-ci. L'Office et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ont publié un catalogue du matériel éducatif à contenu multiculturel, afin de maximiser la connaissance et l'utilisation des productions de l'ONF. Des films sur le multiculturalisme continueront à être produits et le catalogue de 1990-1991 compte des productions comme «Africville» (l'histoire de la relocalisation des Noirs en Nouvelle-Écosse), «CAMP» (l'histoire des jeunes Canadiens japonais durant la guerre) et «Immigrants reçus» (un film sur l'immigration au Québec).

L'ONF dépeint la diversité sociale du Canada par des films et d'autres moyens de communication. Il a consulté des groupes ethnoculturels et des groupes ethniques ainsi que des membres de son personnel pour discuter de la représentation et du recrutement. Le personnel de l'ONF a participé à des conférences et à des séminaires sur les minorités visibles et poursuivra en ce sens lors de séminaires sur le multiculturalisme, les relations interethniques, la discrimination et la représentation de la diversité sociale.

SECRÉTARIAT D'ÉTAT DU CANADA

Les activités de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada sont décrites dans la Partie II du présent rapport annuel. Cette section s'intéresse seulement aux autres éléments qui composent le Secrétariat d'État.

Le Secrétariat, en collaboration avec le Secrétariat au multiculturalisme, a élaboré et offert des ateliers de sensibilisation aux relations culturelles et raciales. Dans la région de la Capitale nationale, 183 gestionnaires ont assisté à l'un ou l'autre des neuf ateliers offerts en français et des trois ateliers offerts en anglais; ce programme se poursuivra en 1990-1991. En outre, des ateliers sur le harcèlement, y compris le harcèlement racial, ont été offerts à 882 employés de tous les niveaux dans l'ensemble du Secrétariat. En 1990-1991, le Secrétariat prévoit des ateliers approfondis de sensibilisation et de formation à l'intention des agents du développement social dans les bureaux régionaux; il prévoit aussi des consultations auprès des groupes des communautés ethnoculturelles en vue de bâtir un réseau de recrutement, et il organisera des rencontres avec des employés appartenant à des minorités visibles afin de discuter de leurs intérêts et de leurs préoccupations.

Le Programme de promotion de la femme a fourni une aide au développement et des fonds en plus de faciliter les contacts entre les groupes de femmes, qu'il s'agisse de groupes établis, ethnoculturels, d'immigrantes ou de minorités visibles. Ces efforts visaient à promouvoir une participation accrue de l'ensemble des femmes à tous les aspects de la vie canadienne et portaient sur des préoccupations spécifiques des femmes appartenant à des minorités comme l'accès à des services appropriés au plan culturel, les services de garderie, les questions relatives à la violence familiale, la participation des parents à l'éducation, la participation aux arts et les possibilités de formation et d'emploi.

Le Programme des études canadiennes a continué de distribuer, tant au Canada qu'à l'étranger, un guide de ressources intitulé *Le multiculturalisme au Canada*, qu'il avait publié en 1988.

Le programme des langues officielles a appuyé divers groupes communautaires dans des activités visant à accroître la compréhension de la complémentarité des aspects bilingues et multiculturels de l'identité canadienne et il a encouragé une coopération permanente entre les organisations francophones et les groupes ethnoculturels. Le programme a fourni des fonds à des associations multiculturelles francophones de création récente tant en Alberta qu'en Ontario.

D'autres programmes du Secrétariat incitent tous les Canadiens à participer pleinement à la société : les organisateurs ont suscité la participation de groupes minoritaires aux préparatifs de la Fête du Canada; trois voyages d'échange financés par le programme Hospitalité-Canada en 1989-1990 visaient à promouvoir la communication et la compréhension entre des jeunes provenant de divers groupes ethnoculturels et de diverses régions du pays; le Programme de participation des personnes handicapées de la région de Toronto prévoit aider le Syndicat des travailleurs accidentés à tenir des ateliers sur les modifications apportées à la législation sur les accidents du travail dans six langues autres que le français et l'anglais.

La Direction des citoyens autochtones du Secrétariat appuie les efforts des autochtones du Canada en vue de résoudre les problèmes d'ordre social, culturel, politique et économique grâce à l'aide accordée aux projets issus de la communauté et gérés par les autochtones eux-mêmes. Dans le cadre de ce programme, par exemple, le centre d'amitié autochtone canadien de Bonnyville a reçu de l'aide pour la tenue du troisième sommet annuel des aînés. Cet événement rassemble des aînés d'origine française, allemande, ukrainienne et polonaise et leur permet d'échanger dans un cadre autochtone traditionnel : le «Cercle de partage».

En 1990-1991, tous les programmes du Secrétariat continueront à apporter une aide financière et technique aux projets qui visent à promouvoir les objectifs de la politique en matière de multiculturalisme.

SOCIÉTÉ HARBOURFRONT

La Société Harbourfront a consulté des groupes ethnoculturels et les médias ethniques pour s'assurer que ses programmes destinés au public tenaient compte des intérêts et des préoccupations de tous les groupes. La Société a distribué de l'information et des bulletins aux médias ethniques et aux centres communautaires ethnoculturels et elle a rendu compte de l'expérience multiculturelle canadienne dans ses activités culturelles et récréatives.

La Société a offert à tout son personnel des séances de sensibilisation interculturelle, créé un centre interne de ressources sur le multiculturalisme, utilisé les compétences linguistiques de ses bénévoles et tenu compte des exigences religieuses de ses employés.

La Société prévoit mettre à jour ses plans d'équité en matière d'emploi, créer un groupe consultatif sur l'expansion des méthodes de recrutement et prendre des mesures pour favoriser la sensibilisation interculturelle chez ses employés.

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

Les deux unités de la Société Radio-Canada responsables de la représentation dans les émissions et de l'équité en matière d'emploi ont continué la mise en œuvre de leurs plans d'action respectifs pour s'assurer que la réalité multiculturelle du Canada transparaisse à la Société.

Dans la dotation, les activités reliées à la représentation comprennent des séances de sensibilisation interculturelle, la poursuite du programme de formation «First Draft» à l'intention des écrivains ethnoculturels prometteurs, des programmes pour intégrer les journalistes provenant de collectivités ethnoculturelles et la coproduction avec Pétro-Canada, l'Énergie atomique du Canada Ltée et la Société canadienne d'hypothèques et de logement du vidéo «Tous et chacun».

Les activités reliées à la représentation dans les émissions comprennent des séances de sensibilisation interculturelle à l'image de la réalité multiculturelle canadienne, des ateliers sur la représentation équitable en ondes, la participation à une conférence sur l'intégration de comédiens ethnoculturels à la programmation télévisée, la constitution d'un répertoire des comédiens ethnoculturels, le maintien d'un répertoire de comédiens issus de minorités visibles ainsi que le financement d'une analyse du contenu de la représentation équitable des minorités visibles en ondes.

Radio-Canada continue à consulter les membres des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles; ses relations avec les collectivités comprennent des initiatives en matière de multiculturalisme. Le Comité mixte Radio-Canada et communauté noire de Halifax est toujours actif et un journaliste de Radio-Canada a remporté le «Prix du président» pour sa contribution à l'amélioration des relations ethniques à Halifax. Le Président de Radio-Canada a créé un groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi et la représentation afin de revoir et d'évaluer l'équité en matière d'emploi et la représentation en ondes, de recommander des changements et d'élaborer un plan d'action.

TÉLÉFILM CANADA

Téléfilm Canada communique avec les groupes ethnoculturels afin de susciter les demandes d'emploi. Cet organisme a révisé ses politiques en matière de ressources humaines et ses descriptions de poste afin d'éliminer les barrières à l'emploi; il invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et il a investi dans plusieurs productions multiculturelles. Téléfilm Canada prévoit sensibiliser davantage ses gestionnaires aux questions interculturelles.

POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ

Dans les domaines de la politique sociale et de la politique en matière de santé, les institutions fédérales ont un rôle important à jouer lorsqu'il s'agit de déterminer le contexte dans lequel les Canadiens vivent quotidiennement. Ces institutions fédérales s'intéressent aux besoins les plus essentiels : d'un endroit où loger, en passant par un corps et un esprit sains, la sécurité au travail et les services de garderie jusqu'à la sécurité économique des aînés. Ce sont aussi ces institutions qui aident le gouvernement à concrétiser la détermination des Canadiens

à bâtir un pays solide et attentif aux besoins de ses citoyens, un pays exempt de discrimination et où chacun a des chances équitables de donner et de recevoir.

Il est essentiel que ces institutions fédérales prennent les mesures qui s'imposent pour abolir les barrières qui entravent l'accès universel aux services; qu'elles rendent des services plus appropriés et plus réceptifs aux réalités culturelles; qu'elles recueillent les données nécessaires pour élaborer des programmes efficaces et, de manière générale, qu'elles prennent les dispositions nécessaires pour assurer que tous les Canadiens participent pleinement à la vie du pays.

Dans ce domaine, les initiatives vont d'activités de très large portée de la part de ministères importants comme Emploi et Immigration Canada et Santé et Bien-être social Canada jusqu'aux actions plus locales. Un exemple du premier cas est le suivi du Rapport du groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada. Plusieurs ministères et organismes, tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial, ont participé à cette recherche.

Les initiatives au niveau local ont des répercussions immédiates sur la vie des Canadiens. Par exemple, la division de Vancouver de la Société canadienne d'hypothèques et de logement a établi une banque linguistique; sept membres du personnel ont offert leurs services sur une base volontaire aux clients qui veulent communiquer en italien, en ukrainien, en cantonais, en mandarin, en espagnol, en hindi ou en persan. Une affiche annonçant ces services sera placée dans le hall d'entrée de la division.

Même si les Canadiens peuvent penser de ce pays qu'il est équitable et attentif aux besoins de ses citoyens, nous n'avons pas encore réussi à créer une société qui soit toujours en mesure d'aborder les différences de manière positive et d'offrir des chances équitables et les mêmes services à tous. Les institutions fédérales responsables de la politique sociale et de la politique en matière de santé jouent un rôle important lorsqu'il s'agit de tendre vers une société dont les institutions reflètent la diversité de la population. Elles ont déjà marqué des points dans cette partie, et elles disposent de plans pour renforcer leurs services.

BUREAU DE LA COORDONNATRICE, SITUATION DE LA FEMME

Condition féminine Canada a pour mandat d'identifier, d'évaluer et de fournir des données relatives aux politiques, aux programmes et aux lois du gouvernement fédéral qui touchent les immigrantes et les femmes appartenant aux minorités visibles. La coordonnatrice préside le comité interministériel sur les immigrantes et les femmes appartenant aux minorités visibles. En collaboration avec Statistique Canada et Énergie, Mines et Ressources, Condition féminine Canada a mis à jour son rapport *Les femmes au Canada* en y incluant des données sur les femmes appartenant aux minorités visibles et a produit une «carte-affiche» qui fait état de ces données. Condition féminine Canada a inscrit les groupes multiculturels sur sa liste d'envois postaux; ses publications traitent de questions comme la formation linguistique et le multiculturalisme, et l'organisme consulte régulièrement les médias pour vérifier la couverture qui est faite des minorités culturelles. Il a également financé deux projets de recherche relatifs aux immigrantes sur le marché du travail.

BUREAU DES SERVICES JURIDIQUES DES PENSIONS

Le Bureau des services juridiques des pensions dépose son rapport par l'entremise du ministère des Anciens combattants.

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail fournit de l'information dans des langues autres que le français et l'anglais et a distribué «Une question d'équilibre» à tous les gestionnaires. Le Centre prévoit rédiger un énoncé d'intention sur le multiculturalisme; il a désigné un cadre supérieur comme responsable de l'application de la politique; il encourage les membres des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à postuler des emplois; il discute de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* avec tous les membres du personnel et il fait un relevé des compétences linguistiques et culturelles des membres de son personnel.

COMMISSION CANADIENNE DES PENSIONS

La Commission canadienne des pensions dépose son rapport par l'entremise du ministère des Anciens combattants.

COMMISSION D'INDEMNISATION DES MARINS MARCHANDS DU CANADA

La Commission d'indemnisation des marins marchands du Canada, qui est composée de trois membres à temps partiel, n'a pas adopté d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, bien qu'elle ait signifié son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

COMMISSION DE L'IMMIGRATION ET DU STATUT DE RÉFUGIÉ

La Commission de l'immigration et du statut de réfugié invite les membres des minorités visibles à postuler des emplois. Quarante pour cent des membres nommés à la Commission proviennent de communautés ethnoculturelles. La Commission invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre. Elle reflète la diversité canadienne dans ses publications et elle fournit de la documentation en espagnol, en français et en anglais.

La Commission consulte les groupes ethnoculturels et les médias; elle examine régulièrement la presse ethnique pour prendre connaissance de la couverture qui y est faite des questions relatives aux réfugiés. Le président a rencontré les membres de la presse ethnique pour les informer des activités de la Commission.

La Commission est à mettre au point un atelier de sensibilisation aux relations interculturelles; elle fournit la Bible, le Coran et la Torah aux demandeurs du statut de réfugié pour leur assermentation. Elle assurera des services d'interprétation de haute qualité en établissant un programme d'accréditation des inter-

prêtes et un manuel des communications. Afin de déterminer les conséquences culturelles des décisions rendues quant aux requêtes déposées par des femmes, la Commission a fait entrer dans ses considérations leur origine socio-culturelle. La Commission utilise les compétences linguistiques et la compréhension culturelle des membres de son personnel pour dépouiller les documents dans des langues autres que le français et l'anglais et pour communiquer avec les demandeurs.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME

Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme prépare actuellement une anthologie de lettres rédigées par des femmes appartenant à des minorités culturelles; le président du Conseil a prononcé nombre de discours portant sur des questions de relations interculturelles et interethniques; le personnel du Conseil a assisté à des conférences sur les femmes des minorités visibles, et une terminologie des membres des groupes ethnoculturels et minoritaires a été établie.

Le Conseil informe les organisations ethnoculturelles des emplois vacants; il cible les médias ethniques et il reflète la diversité canadienne dans ses publications. Le Conseil prévoit également étudier et appliquer des politiques, des programmes et des mesures visant à soutenir le multiculturalisme et il informera le personnel de ses responsabilités dans le cadre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) a apporté une aide financière à la Société canadienne d'études ethniques et au journal *Ethnic Studies in Canada*; il a financé des projets de recherche portant sur certains aspects du multiculturalisme, et il prépare actuellement, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, un programme et des lignes directrices en vue de financer conjointement une revue de l'état des travaux de recherches sur la société multiculturelle du Canada.

CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES DU CANADA

Le Conseil de recherches médicales du Canada n'a pas adopté d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, bien qu'il ait signifié son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

CONSEIL D'EXAMEN DU PRIX DES MÉDICAMENTS BREVETÉS

Le Conseil est une agence quasi-judiciaire de petite taille dont le mandat est de réglementer l'industrie pharmaceutique des médicaments brevetés au Canada. Le Conseil a encouragé la sensibilisation à la politique en matière de multiculturalisme en remettant aux employés un dépliant sur le multiculturalisme et en installant des affiches appropriées. Il a également pris les mesures nécessaires pour assurer que ses documents d'information reflètent bien la diversité canadienne.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ NATIONALE ET DU BIEN-ÊTRE SOCIAL

Santé et Bien-être social Canada a fourni plus de 600 000 $ pour évaluer les questions multiculturelles liées à la santé et pour financer des projets et des organismes multiculturels. La prise en considération des besoins des communautés ethnoculturelles et la consultation de ces communautés demeurent des facteurs importants de l'élaboration des programmes et de l'implantation des services. Santé et Bien-Être social encourage l'utilisation de variables culturelles dans les études des facteurs de risques et a rédigé un manuel de formation pour aider les travailleurs en garderie et les enseignants qui œuvrent dans des milieux multiculturels.

Une trousse de référence sur la violence faite aux immigrants, aux autochtones et aux femmes appartenant aux groupes minoritaires au Canada a été préparée. Des documents de référence sur la prévention de la violence familiale seront préparés à l'intention des groupes multiculturels. Santé et Bien-être social a également financé un projet pilote destiné aux enfants hispanophones témoins de violence familiale.

Les activités de suivi relatives au Rapport du groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada comprennent un atelier d'experts en vue d'établir des priorités de recherche en matière de santé mentale interculturelle, une étude de faisabilité sur la création de centres d'excellence, ainsi que l'échange d'informations et la formation.

Santé et Bien-être social publie dans les médias ethniques, il reflète la diversité canadienne dans ses publications et il fournit des fonds aux organisations de santé bénévoles afin de faire traduire les documents d'information dans les langues ancestrales.

Santé et Bien-être social est à produire un rapport sur les besoins en santé des aînés appartenant aux groupes ethnoculturels. Le ministère prévoit financer un atelier sur les priorités de recherche dans le domaine de la santé dans une société multiculturelle; il distribuera un document sur les contacts pour les groupes de santé des communautés multiculturelles, et il offrira des programmes de santé cardio-vasculaire à des groupes socio-culturels. Il prépare présentement une monographie des questions multiculturelles relatives à la violence faite aux conjointes; il introduira la diversité culturelle comme variable indépendante dans la recherche sur la santé mentale, et il songe à apporter des modifications au Guide alimentaire canadien pour les groupes ethnoculturels.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

Emploi et Immigration Canada (EIC) a consulté des organisations des minorités visibles sur les politiques visant à éliminer les barrières à l'emploi et sur l'élaboration d'un programme de sensibilisation. EIC a formé un groupe de travail sur les groupes des minorités visibles et a rédigé un rapport sur l'amélioration des chances d'emploi et sur les programmes et la prestation de services destinés aux individus qui appartiennent aux groupes des minorités visibles. EIC a fait un inventaire des agences de placement à l'intention des membres des groupes désignés et distribuera ces renseignements aux employeurs et aux organisations nationales.

EIC prévoit rédiger et publier de la documentation visant à promouvoir l'embauche de membres des minorités visibles ainsi qu'une meilleure compréhension entre les groupes culturels. Le ministère prépare et offre des ateliers de sensibilisation aux relations interculturelles et interethniques destinés aux gestionnaires et il mène une expérience pilote de formation destinée aux personnel de première ligne.

EIC a créé un centre national de formation pour le personnel de l'immigration; les ateliers sur les relations interculturelles et interethniques sont des éléments clés de la formation offerte. Le ministère a élaboré un programme de vérification et d'accréditation pour les interprètes; il fournit des interprètes à toutes les étapes du processus d'immigration et il a financé des agences de services aux immigrants en matière d'interprétation et de traduction. Il a en outre introduit un service automatisé de télécommunication multilingue.

EIC a traité des événements, des publications et des articles ayant trait au multiculturalisme dans ses bulletins de nouvelles. Il a participé aux activités du 21 mars et à une journée de sensibilisation au multiculturalisme. Il a produit des documents d'information et des brochures dans diverses langues et il a établi un comité des communications ethniques. Il a inscrit dans son plan de travail la dotation d'un poste de directeur de projet pour les médias ethniques. EIC continue de financer *Canadian Scene*, un service d'information pour les médias ethniques.

MINISTÈRE DES AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADIEN

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre; il fournit un service d'orientation de carrière aux membres des minorités visibles et il a organisé des ateliers sur les relations interculturelles au cours de l'année 1989-1990.

Le MAIN a encouragé les membres de son personnel à participer aux activités du 10 décembre et du 21 mars; il s'assure que ses documents d'information reflètent la diversité canadienne et il est en mesure de répondre aux demandes dans diverses langues autres que les langues officielles.

MINISTÈRE DES ANCIENS COMBATTANTS

Anciens combattants Canada a fait l'examen de ses politiques et de ses programmes afin de s'assurer que ces derniers respectent l'esprit et la lettre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien;* il reflète la diversité canadienne dans ses documents d'information; il a publié un article sur le multiculturalisme dans son journal des employés; il a apposé des affiches qui reflètent la réalité pluraliste du Canada, et il a offert une formation sur les relations interculturelles et interraciales à ses gestionnaires.

Anciens combattants Canada prévoit distribuer la bande vidéo «Multiculturalisme : l'engagement dans l'ensemble du gouvernement» à tous ses bureaux et fera circuler un communiqué sur les responsabilités des Affaires des anciens combattants en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Travail Canada a organisé des activités pour souligner la journée du 21 mars, y compris des projections de bandes vidéos de «Visages du Canada» il invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et il a participé à des ateliers sur les relations interculturelles. Travail Canada a fait des appels d'offres pour l'élaboration de programmes de formation sur les relations interculturelles.

En collaboration avec le Congrès du travail du Canada et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, Travail Canada a participé à l'élaboration d'un projet du CTC visant à combattre le racisme au travail. Travail Canada continue d'examiner et d'identifier les publications pouvant intéresser les communautés ethnoculturelles et de les traduire dans des langues non officielles. Travail Canada a inscrit les médias ethniques sur sa liste d'envois postaux des discours et des communiqués de presse.

PROTECTION CIVILE CANADA

Protection civile Canada (PCC) est à revoir ses pratiques d'embauche afin de s'assurer qu'il n'existe aucune barrière à l'emploi et a créé un comité des ressources humaines dont le mandat est de le conseiller sur le multiculturalisme.

PCC a demandé l'aide du Secrétariat au multiculturalisme pour appliquer la politique. L'organisme prévoit rédiger un énoncé de politique sur le multiculturalisme; il fournit de l'information sur cette politique à tous les membres du personnel; il fait un relevé des compétences linguistiques et culturelles. Enfin, il informera les gestionnaires des conséquences du multiculturalisme sur son mandat et apportera tous les changements requis à ses pratiques.

SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a financé un groupe de femmes canadiennes d'origine jamaïcaine pour une étude visant à instaurer au Canada des groupes d'entraide en habitation fondés sur l'exemple des groupes d'entraide de la Jamaïque. Elle a aussi participé au char allégorique du gouvernement du Canada pour l'édition 1989 du festival Caribana, un événement multiculturel tenu à Toronto, et elle a financé des activités pour les employés de la SCHL en vue de souligner la journée du 21 mars. La SCHL a élaboré, en collaboration avec les gouvernements provinciaux, des projets d'habitation pour des communautés ethnoculturelles et elle appuie les politiques établies par les groupes ethnoculturels en matière d'habitation.

La SCHL est à mettre au point un cadre de référence pour une étude sur la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans le secteur du logement. Elle prévoit réaliser une bande vidéo sur le multiculturalisme dans les coopératives d'habitation et elle participe à une étude financée par le *Manitoba Interfaith Immigration Council Inc.* Cette étude vise à explorer les relations entre, d'une part, les réfugiés qui reçoivent l'aide du gouvernement et, d'autre part, les propriétaires et les concierges des immeubles où ils habitent.

La SCHL a offert à ses employés des ateliers sur les relations interculturelles; elle a établi des lignes directrices en matière de communication sans stéréotypes; elle a continué d'apporter son aide à un comité consultatif interne composé d'employés qui appartiennent à des minorités visibles et elle a rendu compte de la diversité canadienne dans une importante campagne de publicité faite dans la presse écrite et à la télévision.

TRIBUNAL D'APPEL DES ANCIENS COMBATTANTS

Le Tribunal d'appel des anciens combattants s'est assuré que les postes affichés étaient exempts de biais culturels et qu'ils ne créaient pas de barrières à l'emploi. Le tribunal prévoit présenter la bande vidéo «Multiculturalisme : l'engagement dans l'ensemble du gouvernement» et fera en sorte de rendre tout son personnel plus réceptif à la politique en matière de multiculturalisme et à ses conséquences pour l'organisme.

COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉFENSE

Le Canada a toujours conservé une très bonne réputation sur la scène internationale. Les Canadiens sont fiers des réalisations de leurs institutions fédérales en vue d'améliorer les conditions de vie de chacun dans le monde.

En accordant plus d'attention à la compréhension interculturelle et aux compétences linguistiques qu'offre une population diversifiée et en tirant davantage profit de ces richesses, les institutions fédérales contribueront à accroître l'influence du Canada dans le monde diplomatique, son dynamisme dans le domaine du commerce international ainsi que sa capacité d'aider les pays en voie de développement et d'offrir des services appropriés de maintien de la paix.

Afin de demeurer compétitif dans un contexte de globalisation des marchés, le Canada a reconnu qu'il fallait faire preuve de souplesse, de compréhension et de respect à l'égard des différences lorsqu'il traitait avec ses partenaires commerciaux. Le patrimoine multiculturel du Canada lui donne une longueur d'avance sur la concurrence. C'est ce qu'illustre le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur par la stratégie de promotion commerciale «Horizon le monde», dont les éléments soulignent l'importance des compétences linguistiques et culturelles qui sont la clé de la réussite sur les marchés d'Asie et du Pacifique.

Comme dans le cas des autres institutions fédérales, la représentation des Canadiens dans les documents d'information contribue de façon importante à affirmer l'égalité de tous les Canadiens. Cette affirmation influence autant la perception qu'ont les Canadiens d'eux-mêmes que la perception qu'ont les autres des Canadiens. Dans *Communiqué*, une publication maison distribuée à plus de 20 000 employés civils, le ministère de la Défense nationale a décrit la réalité multiculturelle des Forces armées et de la société qu'elles représentent. Le ministère des Affaires extérieures a préparé un feuillet d'information sur le multiculturalisme qu'il a joint à la pochette *Voici le Canada* qu'il distribue à l'étranger.

À mesure que tous les pays du monde entretiennent des liens de plus en plus étroits grâce à la technologie, à la globalisation des marchés et aux préoccupations internationales communes sur des questions comme l'environnement, le multiculturalisme de la société canadienne deviendra un atout de plus en plus important dans le cadre des relations internationales du Canada. Les institutions fédérales qui travaillent dans les domaines du commerce international, de la politique étrangère et de la politique en matière de défense ont commencé à reconnaître ce potentiel.

AFFAIRES EXTÉRIEURES ET COMMERCE EXTÉRIEUR CANADA

Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur consulte les groupes ethnoculturels pour échanger de l'information, pour élaborer des recommandations sur sa politique, pour préparer les voyages ministériels à l'étranger ainsi que pour des questions particulières. L'apport du ministère à la politique sur l'immigration et les réfugiés tient compte de la réalité multiculturelle du Canada et des exigences qui en découlent.

Les documents d'information du ministère sont représentatifs de la nature multiculturelle du Canada et son guide sur le Canada comporte une section sur le multiculturalisme. Le ministère fait valoir la diversité canadienne lorsqu'il prépare des itinéraires de voyage à l'intention des visiteurs étrangers; il aide les associations ethnoculturelles qui organisent des événements commerciaux, et il utilise les médias ethniques et traduit ses principaux avis en 13 langues non officielles.

Le ministère poursuit ses efforts de recrutement de membres des minorités visibles et a fait de la publicité dans les communautés ethnoculturelles. Il continue de recourir aux compétences linguistiques et aux connaissances ethnoculturelles de son personnel.

Les employés du ministère ont participé à des ateliers de sensibilisation aux rapports interculturels et interethniques, et la formation sur la communication interculturelle fera partie de la formation des fonctionnaires. Le ministère prévoit aussi élaborer un énoncé d'intention sur le multiculturalisme.

AGENCE CANADIENNE DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) a tenu des ateliers sur la gestion de la diversité et elle prévoit offrir à ses gestionnaires une formation portant sur la sensibilisation aux relations interculturelles. Le Regroupement bénévole des minorités de l'ACDI incite à la compréhension interculturelle et s'est particulièrement intéressé à la discrimination systémique. La Direction du personnel et de l'administration soumettra au comité du président un document sur les sujets d'importance. L'ACDI prévoit élaborer une politique en matière de multiculturalisme et rédigera un guide sur l'embauche et l'avancement de membres des groupes visés par l'équité en emploi, y compris les minorités visibles, à l'intention des gestionnaires.

CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Le Centre de recherches pour le développement international a révisé ses politiques d'embauche quant à la discrimination systémique et prépare une base de données sur les compétences linguistiques et culturelles de ses employés.

COMMISSION DE LA FRONTIÈRE INTERNATIONALE

La Commission de la frontière internationale n'a pas mis en œuvre de programmes particuliers sur le multiculturalisme, bien qu'elle ait signifié son appui à la politique en la matière.

CORPORATION COMMERCIALE CANADIENNE

La Corporation commerciale canadienne (CCC) prévoit élaborer une approche corporative du multiculturalisme; elle utilise les compétences linguistiques et culturelles des employés appartenant à des groupes ethnoculturels, et elle établira un répertoire des compétences linguistiques de ses employés. La CCC a affirmé son intention de conserver et d'accroître sa dimension multiculturelle en appuyant la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

CORPORATION PÉTRO-CANADA POUR L'ASSISTANCE INTERNATIONALE

La Corporation Pétro-Canada pour l'assistance internationale est une filiale qui appartient entièrement à Pétro-Canada Inc. Les politiques de Pétro-Canada en matière de multiculturalisme y sont en vigueur.

INSTITUT CANADIEN POUR LA PAIX ET LA SÉCURITÉ INTERNATIONALES

L'Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales fait affaire avec diverses organisations du pays, dont un grand nombre sont des groupes ethnoculturels. La loi créant l'Institut comporte une annexe répertoriant les organisations habilitées à nommer des candidats à son conseil d'administration. Quarante-trois pour cent de ces organisations sont des groupes ethnoculturels. L'Institut appuie la politique en matière de multiculturalisme et continuera d'inviter tous les Canadiens à participer à l'accomplissement de son mandat.

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a révisé ses politiques et ses programmes et les a modifiés pour tenir compte de l'esprit de la politique en matière de multiculturalisme. Le MDN a accru la sensibilisation en offrant des ateliers de sensibilisation aux rapports interculturels et interethniques et il utilise son film documentaire «Ouverture d'esprit» lors des séances de formation.

Le MDN invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre; il a mené une enquête sur la composition ethnoculturelle des Forces régulières des Forces armées, et il prévoit faire de même pour les Forces de réserve. Le MDN tient un répertoire des profils linguistiques des membres des FC; il reconnaît les exigences vestimentaires des Sikhs, et il est plus réceptif aux exigences des orientations religieuses de son personnel.

Le MDN a fait l'examen de ses documents d'information pour s'assurer de la représentation équitable de la société multiculturelle du Canada. Le bulletin du ministère comprendra un article sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Le MDN prévoit faire connaître la politique en matière de multiculturalisme et son application à tout le personnel; il mettra en œuvre un programme d'emploi d'été pour les étudiants appartenant à des minorités visibles; il mènera une campagne de recrutement dans les médias ethniques, et il en mesurera l'impact.

SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS

La Société pour l'expansion des exportations a révisé sa politique sur le harcèlement pour y ajouter des lignes directrices relatives à l'origine ethnique; elle a commencé à revoir ses politiques d'embauche afin de s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires, et elle accroît ses efforts de recrutement pour rejoindre des candidats appartenant à des minorités visibles.

La Société pour l'expansion des exportations reflète la diversité canadienne dans ses publications; elle invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre, et elle surveille l'avancement des employés appartenant à des minorités visibles. La Société présentera la bande vidéo de Radio-Canada «Tous et chacun» dans le cadre de sa programmation cinématographique à l'heure du déjeûner.

TRIBUNAL CANADIEN DU COMMERCE EXTÉRIEUR

Le Tribunal canadien du commerce extérieur n'a pas mis en œuvre de programmes particuliers sur le multiculturalisme, bien qu'il ait signifié son appui à la politique en la matière. Le tribunal tiendra aussi compte de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* lors de l'examen de ses politiques et de ses pratiques.

OPÉRATIONS DU GOUVERNEMENT

Les institutions fédérales responsables de la gestion de divers aspects de l'ensemble des programmes et des installations du gouvernement ont un rôle particulier de chef de file à remplir quant à l'application du multiculturalisme. Nombre de ces institutions influencent les opérations de toutes les autres organisations fédérales : certaines ont des responsabilités quant à la politique relative à la conduite des affaires du gouvernement, d'autres fournissent des services à tout le gouvernement, d'autres encore établissent les règles qui régissent les institutions fédérales. Dans tous ces domaines de responsabilité, ce groupe d'institutions fédérales est en mesure d'influencer les procédures utilisées pour l'ensemble des opérations du gouvernement; l'exemple qu'elles donnent est donc susceptible d'avoir une large influence.

Une fonction publique représentative de la population multiculturelle du Canada est essentielle afin d'assurer que les politiques et les programmes des institutions fédérales soient sensibles à tous les Canadiens et les rejoignent. Le programme d'emploi pour les minorités visibles du Conseil du Trésor, par exemple, est conçu en vue d'accroître l'embauche et les chances d'avancement grâce à l'allocation de ressources humaines additionnelles aux gestionnaires afin de faciliter l'embauche de membres des minorités visibles. Le Bureau du Vérificateur général applique deux programmes en collaboration avec la Commission de la fonction publique afin de recruter des diplômés des universités et de leur allouer une année de formation, d'orientation et d'apprentissage supervisé. Bien qu'ouverts à tous les Canadiens, ces programmes sont soumis aux priorités du gouvernement.

Afin de créer un milieu de travail réceptif à la diversité, le Centre canadien de gestion, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, a préparé un cours sur la «Gestion d'une main-d'œuvre diversifiée», qu'il offre sur une base permanente.

Les documents d'information, tant écrits que visuels, de toutes les institutions fédérales devraient refléter correctement la diversité de la population canadienne. Le Conseil du Trésor a préparé des lignes directrices sur les pratiques de communication justes dans le cadre de la politique du gouvernement en matière de communication. S'appuyant sur ce document, le ministère des Approvisionnements et Services a rédigé et distribue un livret fort utile intitulé *L'esprit ouvert : guide pour aider les membres du personnel à préparer des documents présentant équitablement les divers segments de notre société.*

Les institutions fédérales de ce groupe ont la possibilité et la responsabilité de donner l'exemple aux autres institutions, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement, par une application concrète des principes de la politique canadienne en matière de multiculturalisme.

BUREAU DES RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

Le Bureau des relations fédérales-provinciales partage ses services de gestion avec le Bureau du Conseil privé; son rapport est donc joint à celui du Bureau du Conseil privé.

BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ

Le Bureau du Conseil privé et le Bureau des relations fédérales-provinciales ont pris les mesures suivantes : les processus de concours et de dotation ont été revus afin de s'assurer qu'ils ne soient pas discriminatoires; une politique révisée sur le harcèlement a été émise, et une demande spécifique pour l'obtention de curriculum vitæ d'étudiants s'étant identifiés comme membres de minorités visibles a été adressée aux responsables du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (PEEAC).

Les deux bureaux remettront une copie de la politique gouvernementale sur le multiculturalisme à tous les employés; ils porteront une attention particulière

au recrutement des minorités visibles, et ils travailleront à l'élaboration d'un système de planification des carrières dans lequel seront intégrés les besoins de tous les groupes y compris les minorités visibles.

BUREAU DU CONTRÔLEUR GÉNÉRAL DU CANADA

Le Bureau du Contrôleur général du Canada a participé aux activités du 21 mars; il a distribué les lignes directrices sur les pratiques de communication justes du gouvernement; il reflète la diversité canadienne dans ses documents d'information et dans ses activités de formation; il invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre, et il consulte individuellement ceux qui s'intéressent aux questions relatives à l'équité en matière d'emploi. Il tient à jour et utilise en outre des répertoires des candidats des groupes cibles qui lui sont référés et accorde une attention particulière à l'équité en matière d'emploi pour la gestion de ses deux programmes de recrutement, le Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers et le Programme de recrutement et de perfectionnement des vérificateurs internes (PRPVI).

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

Le Bureau du Vérificateur général du Canada appuie la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et prévoit établir un sous-comité responsable de la promotion du multiculturalisme.

CENTRE CANADIEN DE GESTION

Tel que mentionné plus haut, le Centre canadien de gestion offre des ateliers sur la «Gestion d'une main-d'œuvre diversifiée» en français et en anglais sur une base régulière; il a été l'hôte d'un atelier informel sur les changements en cours au sein de la société canadienne, et il créera des cours sur la gestion des ressources humaines pour soutenir le multiculturalisme.

COMMISSARIATS À L'INFORMATION ET À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DU CANADA

Les Commissaires chercheront des occasions de participer à des séminaires et à des conférences organisés par des groupes ethnoculturels et interethniques.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Commission de la fonction publique (CFP) a mis à la disposition des ministères deux modules de formation sur l'emploi des membres des minorités visibles, soit un colloque d'information s'adressant aux gestionnaires et un module servant à initier les nouveaux employés membres des minorités visibles à la fonction publique.

En 1989, la CFP a mis en application le Décret d'exemption concernant les programmes d'équité en matière d'emploi qui facilite la nomination de personnes de l'extérieur de la fonction publique afin qu'elles participent aux programmes de mesures spéciales. Au cours de la même période, le Programme d'emploi des membres de minorités visibles a permis de nommer 117 personnes dont 54,7 % étaient des femmes. Ce programme offre aux ministères des ressources pour les encourager à recruter des membres de minorités visibles.

La CFP a produit en 1989 un vidéo et une affiche qui tenaient compte des caractéristiques de la population canadienne dans le cadre de sa campagne de recrutement post-secondaire, et l'équité en matière d'emploi a constitué le thème principal d'un numéro de la revue gouvernementale *Dialogue*, publiée par la CFP.

La CFP a continué de fournir au Secrétariat du Conseil du Trésor des analyses du marché du travail sur la disponibilité des groupes désignés. La Commission administre également, pour le SCT, la base de données de la fonction publique sur les groupes cibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.

En 1990-1991, la CFP continuera d'offrir des ateliers de sensibilisation aux rapports interculturels et de formation sur les attitudes aux gestionnaires de l'administration publique fédérale. En outre, elle doit entreprendre des recherches en vue de l'élaboration de cours sur la diversité culturelle et le multiculturalisme.

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La Commission des relations de travail dans la fonction publique prévoit rédiger un énoncé d'intention sur le fonctionnement de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Un questionnaire sera joint à cet énoncé, demandant aux employés d'indiquer leur origine ethnique, leurs compétences linguistiques et leurs connaissances culturelles. La Commission est à préparer des ateliers d'information sur le multiculturalisme et incluera ces ateliers dans les programmes d'orientation des employés.

CONSEIL DES RÉSIDENCES OFFICIELLES

Le Conseil des résidences officielles n'a pas adopté d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, bien qu'il ait signifié son appui à la politique en la matière.

CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITÉE

Construction de Défense (1951) Limitée n'a pas adopté de mesures particulières en vue d'appliquer la politique en matière de multiculturalisme mais a signifié son appui à cette politique. Construction de Défense a établi des contacts préliminaires avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada en vue d'étudier les possibilités d'application de la politique dans le cadre de son mandat.

MINISTÈRE DES APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES

Le ministère des Approvisionnements et Services a distribué de l'information, présenté des vidéos éducatifs, publié un guide des employés et participé aux journées nationales de sensibilisation à la diversité canadienne. Le ministère a publié *L'esprit ouvert*, un guide visant à abolir les barrières dans les communications écrites et il l'a distribué à tout son personnel.

Le ministère invite les membres des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à postuler des emplois. La direction générale de la région de l'Atlantique a formé une équipe chargée de trouver les moyens d'accroître la représentation des minorités visibles. Le ministère invite ses nouveaux employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et consulte les employés des groupes ethnoculturels et des minorités visibles au besoin. Le ministère prévoit rédiger un manuel sur la gestion de la diversité à l'intention des gestionnaires.

MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS

Travaux publics Canada a fait l'examen de son processus d'embauche et établira un plan d'action fondé sur cet examen; il offre des ateliers de sensibilisation aux gestionnaires et aux superviseurs; il a participé aux activités du 21 mars, et il présente en permanence des affiches sur la sensibilisation aux relations interculturelles et interethniques. Travaux publics Canada invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre; il a distribué les lignes directrices du gouvernement sur les pratiques de communication justes et il assure la représentation des groupes minoritaires dans ses présentations photographiques et ses vidéos. Travaux publics Canada tient compte des exigences linguistiques et culturelles particulières lors des audiences publiques.

Des discussions sont en cours entre Travaux publics Canada et le Conseil du Trésor sur l'utilisation de langues non officielles dans la signalisation. Travaux publics Canada pourrait servir de plate-forme au gouvernement fédéral en vue de parrainner l'inclusion de questions portant sur le multiculturalisme et de programmes de sensibilisation dans des conférences internationales.

OFFICE DES NORMES GÉNÉRALES DU CANADA

L'Office des normes générales du Canada fera état de ses activités pour soutenir la politique en matière de multiculturalisme par l'entremise du ministère des Approvisionnements et Services.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a accru la sensibilisation à la réalité multiculturelle du Canada en participant aux activités du 21 mars; il a organisé des ateliers sur les rapports interculturels et interethniques, et il a assisté à des conférences et à des séminaires traitant de questions d'emploi des membres de minorités visibles. Le comité consultatif du président sur l'emploi des minorités visibles dans la fonction publique a continué de se rencontrer en 1989-1990. Le Secréta-

riat songe à rendre obligatoire la participation aux ateliers de sensibilisation pour les cadres et les superviseurs et à y inviter tout le personnel.

En outre, le Secrétariat s'assure que ses documents d'information sont représentatifs de la société canadienne et il a rédigé les lignes directrices sur les pratiques de communication justes dans le cadre de la politique en matière de communications du gouvernement. Le Conseil du Trésor a également remis de nouvelles distinctions pour l'équité en matière d'emploi; le prix soulignant les plus grands progrès au chapitre de l'embauche de membres de minorités visibles est allé à Revenu Canada (Douanes et Accise). Le Secrétariat conserve la responsabilité d'établir la politique et les lignes directrices ainsi que de coordonner l'implantation du programme d'équité en matière d'emploi au sein des sociétés d'État.

SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.

Lorsqu'elle embauche des étudiants de niveau universitaire pour ses services d'information et d'accueil, la Société recherche des personnes provenant de divers groupes ethnoculturels qui sont en mesure de communiquer non seulement en français et en anglais mais aussi dans d'autres langues. Les employés ont donc pu offrir des services en allemand, en arabe, en chinois, en espagnol, en italien et en japonais.

La Société a inclu dans la programmation du Vieux-Port de Montréal divers événements mettant en lumière différentes traditions culturelles.

SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA

La Société immobilière du Canada soumettra son rapport par l'entremise de Travaux publics Canada.

SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA (MIRABEL) LIMITÉE

La Société immobilière du Canada (Mirabel) Limitée n'a pas adopté de mesures particulières sur le multiculturalisme, car son mandat prend fin le 31 mars 1991.

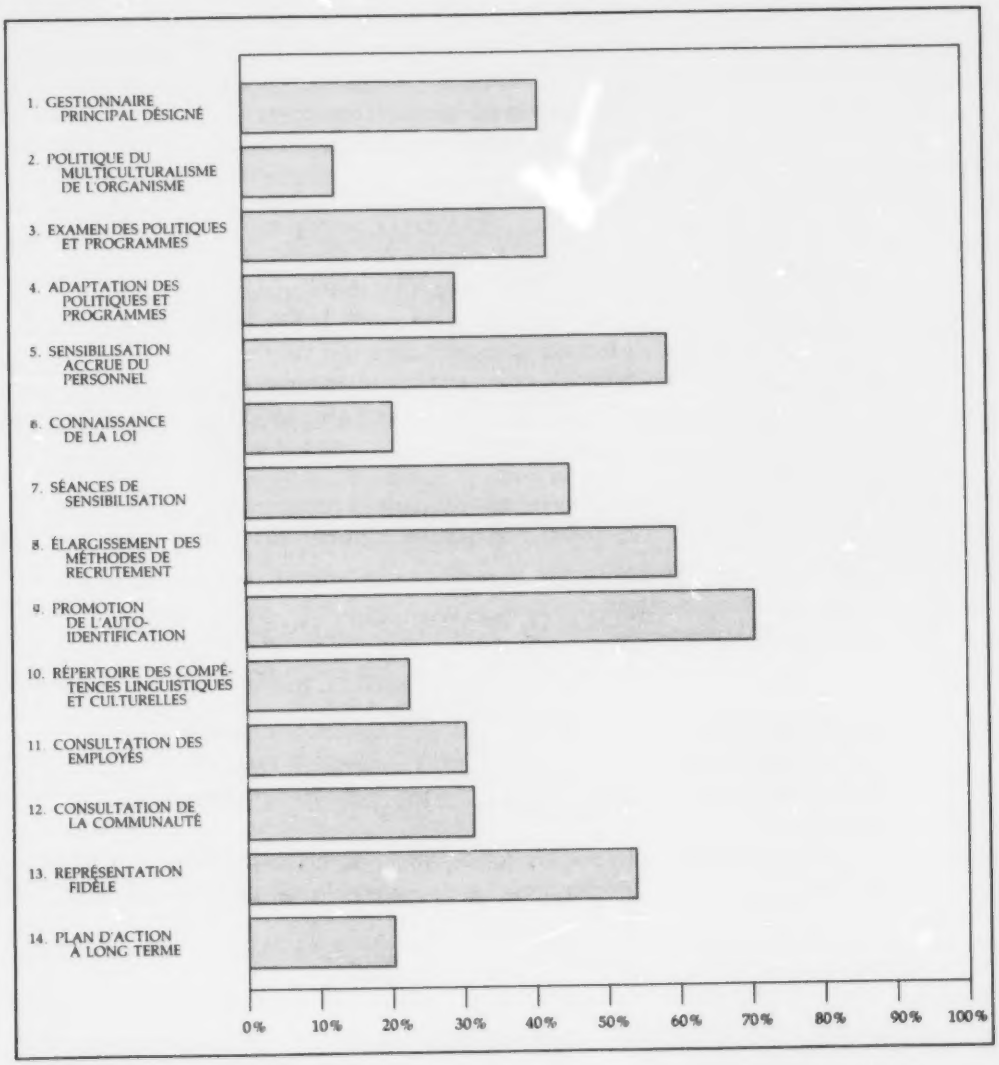
STATISTIQUE CANADA

Statistique Canada a adopté un plan d'action pour traiter de la sensibilisation à tous les niveaux de gestion; il tient des ateliers d'information et de sensibilisation; il a publié des articles sur le multiculturalisme dans son bulletin des employés; il a distribué des données sur les origines ethniques des Canadiens, et il s'assure que ses publications reflètent la diversité culturelle du Canada.

Statistique Canada a consulté les groupes ethnoculturels sur le contenu du recensement de 1991. Les documents d'information pour le recensement de 1991 refléteront la diversité culturelle et certains documents seront préparés à l'intention de groupes ethnoculturels particuliers. Des dépliants seront disponibles dans plusieurs langues et les programmes d'assistance téléphonique pendant le recensement seront offerts dans 47 langues. Les questions du recensement seront traduites en 30 langues non officielles.

ANNEXE I

LE MULTICULTURALISME DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES



Ce graphique constitue un instantané de la mise en application de la politique du multiculturalisme dans les 137 institutions fédérales ayant fourni des données aux fins du présent rapport dans le cadre d'une enquête sans caractère officiel menée auprès des ministères et organismes. Cette enquête était fondée sur 14 questions (voir la page ci-contre) préparées par le Secrétariat au Multiculturalisme portant sur les premières étapes reconnues comme importantes; elles ne constituent cependant pas une liste exhaustive des mesures que prennent ou que pourraient prendre les institutions dans le cadre de leurs obligations en vertu de la Loi.

LES QUESTIONS

1. Votre organisme a-t-il chargé officiellement un cadre supérieur de l'application au jour le jour de la politique du multiculturalisme dans votre établissement fédéral?

2. Votre organisme a-t-il élaboré un énoncé de principe ou un document d'orientation bien articulé au sujet de la politique du multiculturalisme dans votre établissement fédéral?

3. Votre établissement a-t-il entamé la révision de ses politiques et programmes actuels à la lumière de la politique du multiculturalisme?

4. Votre organisme a-t-il pris des mesures pour mieux sensibiliser tous les membres de votre personnel à la réalité multiculturelle du Canada?

5. Votre organisme a-t-il fait le nécessaire pour renseigner ses employés sur les six responsabilités qui incombent à tous les établissements fédéraux relativement à l'application de la politique?

6. Votre établissement a-t-il offert à ses employés la chance de suivre des cours de sensibilisation et de formation dans le domaine des relations raciales et interculturelles, ou des ateliers sur la gestion de la diversité, soit en leur offrant cette formation intra-muros, soit en les inscrivant à des cours dispensés ailleurs?

7. Votre établissement a-t-il pris des mesures concrètes pour encourager les membres des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à postuler des emplois?

8. Votre établissement a-t-il pris des mesures concrètes pour encourager les membres des minorités visibles à s'identifier aux fins des programmes d'équité en matière d'emploi?

9. Votre organisme dispose-t-il d'un répertoire à jour et utile sur les aptitudes linguistiques des employés et sur leur connaissance et leur compréhension des milieux ethnoculturels?

10. Votre établissement a-t-il consulté ses employés qui appartiennent à des minorités visibles et ethnoculturelles pour connaître leurs besoins particuliers ou leurs aspirations particulières?

11. Avez-vous fait circuler au sein de votre organisme une copie de la section sur les justes pratiques de communication de la Politique des communications du gouvernement?

12. Votre établissement a-t-il veillé à ce que tous ses documents de communication (publications, documents audio-visuels, films, affiches, etc.) présentent de façon juste la réalité multiculturelle du Canada?

13. Votre établissement a-t-il établi un mécanisme de consultation avec les groupes ethnoculturels et des minorités visibles pour que l'on tienne expressément compte de leur point de vue dans l'élaboration et la mise en œuvre de vos politiques et de vos programmes?

14. Votre organisme a-t-il dressé un plan d'action à long terme pour l'application de la politique du multiculturalisme, avec mécanisme de contrôle et d'évaluation?

ANNEXE II

INSTITUTIONS FÉDÉRALES, PAR CATÉGORIES

JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES

Bureau de l'enquêteur correctionnel Canada
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
Comité de surveillance des activités de renseignements de sécurité
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
Commission canadienne des droits de la personne
Commission de réforme du droit du Canada
Commission des plaintes du public contre la GRC
Commission nationale des libérations conditionnelles
Gendarmerie royale du Canada
Ministère de la Justice
Ministère du Solliciteur général
Service canadien du renseignement de sécurité
Service correctionnel Canada

AFFAIRES ÉCONOMIQUES

Administration de la stabilisation concernant le grain de l'Ouest
Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent
Administration de pilotage de l'Atlantique
Administration de pilotage des Grands Lacs
Administration de pilotage des Laurentides
Administration de pilotage du Pacifique
Administration du rétablissement agricole des Prairies
Agence de promotion économique du Canada Atlantique
Agence de surveillance du secteur pétrolier
Banque du Canada
Banque fédérale de développement
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports
(ancien Bureau canadien de la sécurité aérienne)
Bureau de privatisation et affaires réglementaires
Bureau du surintendant des faillites
Bureau du surintendant des institutions financières
Bureau fédéral d'examen des évaluations environnementales
Caisse d'indemnisation des dommages dus à la pollution
Commission canadienne du blé
Commission canadienne du lait
Commission canadienne des grains
Commission sur les pratiques restrictives du commerce du Canada
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
Conseil canadien des normes

AFFAIRES ÉCONOMIQUES (suite)

Conseil canadien des relations du travail
Conseil d'arbitrage et commission de révision
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Conseil des sciences du Canada
Conseil économique du Canada
Conseil national de recherches du Canada
Corporation de développement des investissements du Canada
Corporation Place du Havre Canada
Énergie atomique du Canada Ltée
Forêts Canada
Investissement Canada
Marine Atlantique S.C.C.
Ministère de l'Agriculture
Ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources
Ministère de l'Environnement
Ministère de l'Industrie, des sciences et de la Technologie
Ministère de la Consommation et des Corporations
Ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest
Ministère des Finances
Ministère des Pêches et des Océans
Ministère des Transports
Ministère du Revenu national (Douanes et Accise)
Ministère du Revenu national (Impôt)
Monnaie royale canadienne
Office canadien de commercialisation des œufs
Office canadien des provendes
Office canadien du poisson salé
Office de commercialisation du poisson d'eau douce
Office des prix des produits de la pêche
Office du transport du grain
Office national de l'énergie
Office national des transports du Canada
Pétro-Canada
Société canadienne des brevets et d'exploitation Ltée
Société canadienne des ports
Société canadienne des Postes
Société d'assurance-dépôts du Canada
Société de développement du Cap Breton
Société du crédit agricole
Société du port de Halifax
Société du port de Montréal
Société du port de Prince Rupert
Société du port de Québec
Société du port de Saint John
Société du port de St. John's
Société du port de Vancouver
Tribunal de l'aviation civile
VIA Rail Canada

AFFAIRES CULTURELLES ET IDENTITÉ NATIONALE

Archives nationales du Canada
Bibliothèque nationale du Canada
Comité permanent canadien des noms géographiques
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels
Commission de la Capitale nationale
Commission des champs de bataille nationaux
Commission du droit d'auteur
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Conseil des arts du Canada
Corporation du centre national des arts
Ministère des Communications
Musée canadien de la nature
Musée canadien des civilisations
Musée des Beaux-arts du Canada
Musée national des sciences et de la technologie
Office national du film
Secrétariat d'État du Canada
Société Harbourfront
Société Radio-Canada
Téléfilm Canada

POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ

Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
Bureau de services juridiques des pensions
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Commission canadienne des pensions
Commission d'indemnisation des marins marchands du Canada
Commission de l'immigration et du statut de réfugié
Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Conseil de recherches médicales du Canada
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
Conseil national du Bien-être
Institut Vanier de la famille, L'
Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social
Ministère de l'Emploi et de l'Immigration
Ministère des affaires indiennes et du Nord canadien
Ministère des anciens combattants
Ministère du Travail
Protection civile Canada
Société canadienne d'hypothèques et de logement
Tribunal d'appel des anciens combattants

COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉFENSE

Affaires extérieures et commerce extérieur Canada
Agence canadienne de développement international
Centre de recherches pour le développement international
Centre du développement international de l'océan
Commission de la frontière internationale
Commission des réclamations étrangères
Corporation commerciale canadienne
Corporation Pétro-Canada pour l'assistance internationale
Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales
Ministère de la Défense nationale
Société pour l'expansion des exportations
Tribunal canadien du commerce extérieur

OPÉRATIONS DU GOUVERNEMENT

Bureau des relations fédérales-provinciales
Bureau du conseil privé
Bureau du contrôleur général du Canada
Bureau du Directeur général des élections
Bureau du vérificateur général du Canada
Centre canadien de gestion
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada
Commission de la Fonction publique
Commission des relations de travail dans la Fonction publique
Conseil des résidences officielles
Construction de Défense (1951) Ltée
Ministère des Approvisionnements et Services
Ministère des Travaux publics
Office des normes générales du Canada
Secrétariat du Conseil du Trésor
Société du Vieux-Port de Montréal Ltée
Société immobilière du Canada
Société immobilière du Canada (Mirabel) Ltée
Statistique Canada